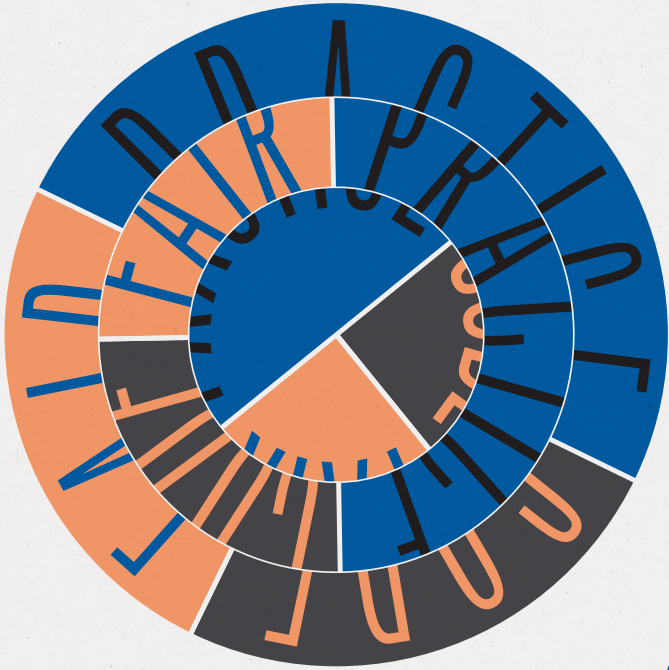


Navigeren
met de

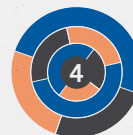
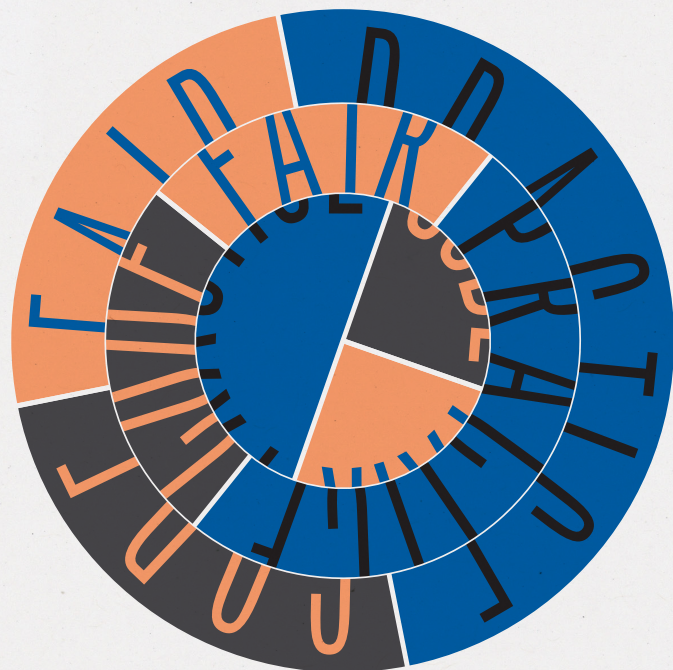
Fair

Practice

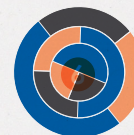
Code



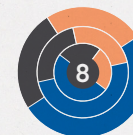
Inhoud



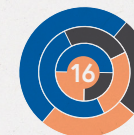
Voorwoord



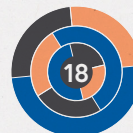
Interview
Marian Duff



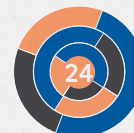
Steen in de vijver



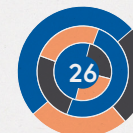
Interview Said
Kasmi



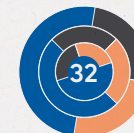
Routekaart met
verschillende
snelheden



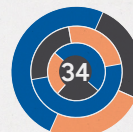
Interview
Kika Sprangers



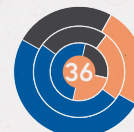
Aftasten,
detoxrondjes en
rollenspellen



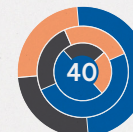
Interview
Yassine Boussaid



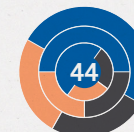
Vijf kernwaarden



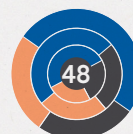
Solidariteit



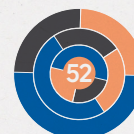
Transparantie



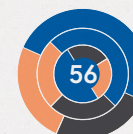
Vertrouwen



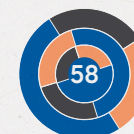
Diversiteit



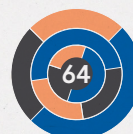
Duurzaamheid



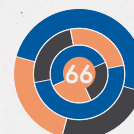
Interview
Barrie Hullegie



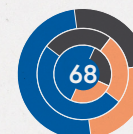
Quickscan Fair
Practice Code



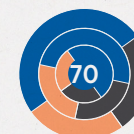
Interview
Ann Demeester



Een blik op de
toekomst



Interview
Johan Fretz



Colofon

Voorwoord

De Fair Practice Code werd in oktober 2017 aan toenmalig minister Jet Bussemaker overhandigd. Met steun van OCW heeft Kunsten '92 de afgelopen drie jaar een programma ontwikkeld en uitgevoerd, waarin alle gebruikers van de code—van overheid, instelling en maker tot publiek—met elkaar werden verbonden om te reflecteren op de eigen werkpraktijk. Een van de belangrijkste winstpunten tot nu toe is dat de Fair Practice Code op alle niveaus mensen bewust heeft gemaakt van de noodzaak van eerlijke en duurzame arbeidsverhoudingen. De coronacrisis heeft het proces wellicht wat verhinderd, maar heeft ook de noodzaak van de code extra duidelijk gemaakt.

Hoe meet je fair practice? Fair share en fair chain zijn uitgangspunten die niet met een simpel rekenmodel te meten zijn, het principe van fair pay is gemakkelijker te kwantificeren. Daarom ligt het gevaar op de loer dat de code zich versmalt tot fair pay, wat direct tot pijnlijke dilemma's en voor sommigen zelfs tot impasses leidt. Terwijl werken vanuit de vijf kernwaarden solidariteit, vertrouwen, transparantie, diversiteit en duurzaamheid juist hele bruikbare handvatten biedt om eerlijk te werken en samen te werken.

Heel graag delen we wat we de afgelopen jaren hebben gedaan en wat we terugkregen na twee jaar veldonderzoek, uit de vele gesprekken en werksessies. Met verwondering constateerden we elke keer weer hoe krachtig die kernwaarden zijn, ook in de gesprekken over de toekomst van de sector.

In dit boekje doen we verslag van de zoektocht naar hoe je navigeert met de Fair Practice Code. Daarnaast vertellen makers en 'mogelijkmakers' over hun eigen praktijk en hoe zij tegen de code aankijken. Hopelijk inspireren die verhalen ook anderen. Met de output van iedereen die heeft meegedaan, hebben we de vijf kernwaarden verder verduidelijkt met voorbeelden, tips en beschouwingen.

De Fair Practice Code is een moreel kompas voor iedereen die in of met de culturele en creatieve sector werkt. We vragen met de code om voortdurende reflectie op ons werk. Ook de komende jaren nodigen we iedereen uit om daar (met ons) mee aan de slag te gaan.

Marianne Versteegh – algemeen secretaris Kunsten '92
Pien van Gemert – programmaleider 'Implementatie,
promotie en verdieping van de Fair Practice Code', Kunsten '92

www.fairpracticecode.nl



Een duw richting grote instellingen

Interview met
Marian Duff

“We zijn er klaar mee om als *token* gebruikt te worden in de discussie over diversiteit. Er is ondertussen genoeg literatuur en er zijn voldoende best practices om je te kunnen verdiepen in manieren om je organisatie diverser te maken. Mocht je er daarna nog niet uitkomen dan staat de deur van het Open Space Contemporary Art Museum open om dat gesprek aan te gaan.

“Ons eigen team bestaat uit een kernteam van jonge professionals. Daarnaast hebben we een Young OSCAM-team dat bestaat uit studenten die zich verder willen ontwikkelen als museumhost, curator, moderator of producer. De verwachting en hoop is dat ze vervolgens uitstromen naar bijvoorbeeld het Stedelijk Museum, het Amsterdam Museum, instituten in het buitenland of waar dan ook. Ik probeer onze jonge professionals richting de grotere instellingen te pushen zodat niemand kan zeggen: ‘We can’t find them!’

Er is ondertussen genoeg literatuur en er zijn voldoende best practices om je te kunnen verdiepen in manieren om je organisatie diverser te maken.



Tekst: Manus Groenen
Foto: Liza Wolters

“We willen in de toekomst de samenwerking opzoeken met wijken in het buitenland die lijken op Amsterdam Zuidoost. Naast onze samenwerking met The Underground Museum in LA werken we ook samen met het Zimbabwaanse Magamba Network. Zo kun je elkaar *empoweren*, talenten laten zien, elkaar sterker maken, uitwisselen en van elkaar leren.

“We werken nu met zzp'ers, maar zouden graag meer mensen een vast contract aanbieden, zodat ze zelf ook stabiel worden in hun eigen carrière en meer financiële zekerheid en rust hebben. We maken met iedereen wel een samenwerkingsovereenkomst waar precies in staat wat we van elkaar kunnen verwachten en daarover zijn we ook heel transparant.”

Marian Duff, oprichter en directeur van Open Space Contemporary Art Museum (OSCAM), een museale landingsplek in Amsterdam Zuidoost met een multi-mediaal programma rond beeldende kunst, mode, design, vakmanschap en ontwikkeling.



Steen in de vijver

Tekst: Anoeek Nuyens (muv kaders)

Kan het ook anders? Het was een opmerkelijke bijeenkomst in het Veem House for Performance op 13 september 2015 in Amsterdam. Uit België, Duitsland en Nederland hadden zich ongeveer twintig kunstenaars verzameld om zich te buigen over die vraag.

Na de economische crisis, de grootschalige bezuinigingen op de kunst- en cultuursector, het groeiende verzet tegen racisme en het ene na het andere alarmerende rapport over klimaatverandering, leefde een sterk besef dat het anders moest. Het boek *Kapitaal in de 21^{ste} eeuw* van Thomas Piketty bevestigde daarbij ook nog eens de groeiende ongelijkheid in de 21^{ste} eeuw en was in progressieve kringen aanleiding om na te denken of op te roepen tot nieuwe verbeeldingen en radicale voorstellen.

“We kunnen bij de wederopbouw van de culturele sector na de coronacrisis de vijf waarden van de Fair Practice Code heel goed gebruiken als handvat en leidraad om een toekomstbestendige sector neer te zetten.”

–Anne Breure, mede-initiatiefnemer Fair Practice Code

De jaren ervoor hadden we ons tegen wil en dank neergelegd bij de veelzeggende uitspraak van Fredric Jameson dat het makkelijker is om je het einde van de wereld voor te stellen dan het einde van kapitalisme. Maar er was iets gedraaid. Iets opengebroken. De economische crisis had structurele weeffouten in het systeem blootgelegd. We wisten het altijd al, maar nu spatte het in ons gezicht uit elkaar. We transformeerden van TINA (There is No Alternative) naar TAMARA (There Are Many And Real Alternatives). Vanuit dat nieuwe besef ontstond het Transitiebureau, een artistiek-academische denktank van jonge podiumkunstenaars en beleidsmakers.

En we waren zeker niet de enigen.

Overall in Europese kunstsectoren doken zelf opgerichte denktanks en grassroots bewegingen op. In België werd bijvoorbeeld SOTA (State of the Arts) opgericht door podiumkunstenaars uit Brussel die het Belgische kunstenveld probeerden te hervormen. In Duitsland was er Koalition der Freien Szene die zich specifiek richtte op het verbeteren van arbeidsomstandigheden voor freelance kunstenaars. En in Nederland ontstond, naast het Transitiebureau, Platform BK vanuit de beeldende kunst.

Maatschappelijke context: engagement en polarisatie

Met het ontstaan van Occupy Wallstreet in 2011 begon een nieuw tijdperk van breed gedragen maatschappelijk engagement en activisme. Deze beweging tegen sociaaleconomische ongelijkheid en de onevenredige macht van de 1% rijksten vond snel internationale weerklank. Hetzelfde gold voor Black Lives Matter, dat twee jaar later in de VS ontstond als reactie op racistisch politiegeweld en doorgroeide tot een wereldwijde stem tegen discriminatie en voor inclusie. Met de verkrachtigingsaanklachten tegen filmproducent Harvey Weinstein in 2017 explodeerde de al tien jaar sluimerende MeToo-beweging. En weer een jaar later onderstreepte Extinction Rebellion op radicale wijze wat we wisten sinds het Rapport van de Club van Rome (1972): ongebreidelde groei leidt tot klimaatcrisis.

De vier bewegingen zijn opgekomen in een klimaat van polarisatie en identiteitspolitiek. Sinds het begin van de eeuw wordt het maatschappelijke en politieke debat gekleurd door onderwerpen als de positie van etnische minderheden, genderneutraliteit, het koloniaal verleden, wit privilege en witte onschuld, Zwarte Piet en de slavernijerfenis.



Zeggen hoe het wel moet, zonder in uitgekauwde clichés of praktische bezwaren te vervallen, is veel ingewikkelder.

Hoe het wel moet

Samen verzamelden we ons op die bewuste dag in Amsterdam. Voor de lunch zouden we elkaar informeren over de misstanden, de dilemma's en thema's waar we ons zorgen over maakten. Na de lunch zouden we gezamenlijk brainstormen over hoe het beter kon en elkaar met concrete voorstellen en radicale verbeeldingen bestoken.

Dat eerste deel was aanstekelijk en optimistisch. Het voelde een beetje als een blind date die heel goed uitpakt. We voelden verwantschap en aantrekkingskracht zonder dat we elkaar kenden. Door het Europese karakter van deze ontmoeting werd ons gevoel versterkt dat we nationalistische en lokale belangen overstegen.

Maar toen we onze soep op hadden, voelde iedereen wat er wel vaker gebeurt op dit soort bijeenkomsten. Want zeggen wat er mis is, is niet zo moeilijk. Zeggen hoe het wel moet, zonder in uitgekauwde clichés of praktische bezwaren te vervallen, is veel ingewikkelder.

De twee andere codes

Met de Fair Practice Code zijn er twee andere codes voor de culturele en creatieve sector: de Governance Code Cultuur en de Code Diversiteit en Inclusie.

De eerste voorloper van de Governance Code Cultuur werd in 2006 gepubliceerd door Stichting Kunst & Zaken en bestond uit 23 aanbevelingen voor goed bestuur en toezicht. In 2014 volgde een update door Cultuur+Ondernemen die bestond uit negen principes. Vijf jaar later werd dat aantal teruggebracht tot acht in de huidige Governance Code Cultuur 2019. Ze richten zich op onafhankelijkheid van bestuurders en toezichthouders, verdeling van verantwoordelijkheden, het vermijden van belangenverstrengeling, transparantie en zakelijke gezondheid.

De Code Culturele Diversiteit werd in 2011 gelanceerd in reactie op het onderzoek *De olifant in de kamer: Staalkaart culturele diversiteit in de basisinfrastructuur*

Wat volgde was een onsamenvangende stroom aan woorden, pogingen om dingen bij elkaar te brengen en stamelende statements die zo doorspekt waren van theoretische begrippen dat iedereen zat te knikken, maar niemand precies begreep waar het over ging. De dag leek, met andere woorden, in het water te vallen. De koffie was inmiddels koud en wat overbleef was een groepje kunstenaars in een theaterzaal steeds verder verwijderd van de werkelijkheid.

Totdat een van de leden van SOTA ineens dat ene woord liet vallen. Of eigenlijk waren het er drie: Fair Practice Label. Ze hadden het pas net bedacht en maakten de vergelijking met de voedselindustrie. Maar waar het daar vaak maar om één aspect gaat—de verpakking, een eerlijk loon voor boeren of biologische teelt—was het in dit plan de bedoeling om de hele structuur van een organisatie te reorganiseren en 'fair' maken. Dus niet alleen vegetarisch eten vanuit het idee van duurzaamheid, maar ook een inclusief en divers beleid voeren en vanuit solidariteit nadenken over de precarie positie van freelancers ten opzichte van mensen in loondienst.

van LAGroup. Het rapport liet de 'witte monocultuur' in publiek gefinancierde cultuurstellingen zien die sterk contrasteert met de 2,5 miljoen inwoners met niet-westerse achtergrond die Nederland inmiddels telt.

Al snel ontstond de behoefte de code uit te breiden naar alle vormen van verschil, zoals gender, beperking, seksuele oriëntatie, religie, sociaaleconomische status, opleidingsniveau en leeftijd. De in 2019 herdoopte Code Diversiteit en Inclusie biedt een kapstok om beleid te ontwikkelen aan de hand van de zogenaamde 'vier P's': personeel, publiek, programma en partners. In subsidieaanvragen wordt het 'pas toe en leg uit'-principe gehanteerd: wie afwijkt van de code moet duidelijk maken waarom dat zo is.

Na de bezuinigingen uit 2012 was 'meer voor minder' het credo geworden.



Enthousiasme en verzet

Blij en geïnspireerd gingen we naar huis. Er lag een idee op tafel. Een plan dat uitvoerbaar was en de potentie had om het systeem van binnenuit te veranderen. Maar hoe doe je dat? En waar begin je? Als Transitiebureau besloten we publieke bijeenkomsten te organiseren waar we verder brainstormden over het idee, zowel nationaal als internationaal. Tegelijkertijd werd Anne Breure, lid van het Transitiebureau, in het bestuur van Kunsten '92 gevraagd en zo kwam het idee ook daar ter sprake en begon het beleidsmatig te leven.

Ondertussen verscheen er een rapport van de Sociaal Economische Raad waar het schrijnende beeld uit naar voren kwam dat kunstenaars stelselmatig onderbetaald worden. Na de bezuinigingen uit 2012 was 'meer voor minder' het credo geworden. En de kunstenaar, vaak zonder vast contract, betaalde de rekening. De druk om hervorming groeide. Er ontstonden initiatieven zoals de Arbeidsmarktagenda.

"In de beeldende kunst komt iedereen elkaar vroeg of laat tegen, dus een investering in solidariteit komt ook altijd ergens jezelf ten goede."

–Yvonne Grootenboer, mede-initiatiefnemer
Fair Practice Code

Internationale context

In Groot-Brittannië staan inclusie en participatie op de agenda sinds de rassenrellen van de jaren '80 en kregen ze academische invulling door studies als *Who's Cake is it Anyway?* (2011) van Bernadette Lynch. Fair pay wordt beschouwd als het terrein van vakbonden. Alleen voor de beeldende kunst zijn adviestarieven gepubliceerd nadat de Paying Artists Campaign in 2014 onderbetaling van kunstenaars aankaarte. De Arts Councils van England, Scotland en Wales maakten in 2019 bekend geen projecten meer te financieren die kunstenaars onder het minimumloon betalen.

In het Duits sprekende deel van Europa werd in februari 2013 een Künstler-Klagemauer (kunstenaars-klaagmuur) op Facebook opgericht. Die mondde uit in de Art but Fair-beweging in Duitsland, Oostenrijk en Zwitserland die een morele code opstelde en in de eerste twee jaar een anti-prijs uitreikte

Want als we iets moeten meenemen uit dat zaaltje waar de code ontstond, is het wel het besef dat alles met elkaar verbonden is.

De interesse en vooral het enthousiasme voor het label, dat inmiddels een code was geworden, bleef groeien. In de repetitiestudio, aan beleidstafels en in de politiek: dwars door al deze vaak afzonderlijke werelden begon de code een eigen leven te leiden. Voordat er überhaupt een website was, riepen wethouders al dat ze de code wilden invoeren. Iedereen was blij om met de code de aanhoudende en diepgevoelde problemen aan te pakken.

Het klinkt allemaal bijna te mooi om waar te zijn, maar niet iedereen was enthousiast. Nu het idee steeds serieuzer werd en er werd gefluisterd dat de minister het toepassen van de code als subsidie-eis wilde instellen, voelden vooral grote instituten de druk toenemen. Tuurlijk wilden ze de code omarmen en fair practice bedrijven. Maar wie zou het gaan betalen? De politiek? De kunstenaars? Zijzelf? En hoe dan?

Anne Breure voelde die druk zelf ook toen ze als directeur van het

voor grootste misstanden. In 2016 volgde een onderzoek met drie aanbevelingen omtrent collectieve belangenbehartiging, een fair practice-label en culturele promotie, die door sommige deelstaatregeringen zijn overgenomen.

In Vlaanderen ontwikkelde het door kunstenaars gerunde State of the Arts eerst een fair practice label en bracht in 2019 een Fair Arts Almanac uit. Er wordt gewerkt aan een opvolger voor 2022. Het Overleg Kunstenorganisaties (oKo) lanceerde het platform Juist is Juist (www.juistisjuist.be) om bewustzijn te creëren over wettelijk vastgelegde rechten en plichten.

De Nederlandse Fair Practice Code is inmiddels vertaald in het Engels en Duits. Promotors van de code hebben lezingen gehouden in diverse Europese landen. Er is nu ook interesse uit onder andere Japan en Korea.



Veem House for Performance ondergefinancierd werd maar wel het beloofde programma moest leveren. Het Veem had—net als vele anderen in de sector—in de voorgaande jaren immers aangetoond dat het ook met minder middelen prima uit de voeten kon. Aangezien Breure maar een derde van het benodigde geld kreeg, besloot ze het huis in plaats van het hele jaar maar honderd dagen te openen. Dat was een sterk statement naar de politiek: ineens werd pijnlijk zichtbaar hoe na de bezuinigingen in 2012 veel instellingen gewoon doorgegaan waren, maar met de helft minder geld.

De lange termijn

Inmiddels zijn we een aantal jaar verder en is er, voor het eerst sinds die desastreuze bezuinigingen in 2012, extra geld vanuit Den Haag voor kunst en cultuur. Een deel van dat geld is bedoeld om de kunstenaar op een faire manier te kunnen

Mores.online

MeToo is niet aan Nederland voorbijgegaan. Het besef is doorgedrongen dat seksueel grensoverschrijdend gedrag, pesten en machtsmisbruik ook voorkomen in de culturele en creatieve sector. Door afwijkende werktijden, de vaak fysieke aard van het werk én de soms vage grens tussen privé en professioneel, is deze sector er misschien wel extra gevoelig voor.

De Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (NAPK) heeft daarom samen met de Filmproducenten Nederland (nu Nederlandse Audiovisuele Producenten Alliantie) in 2018 Mores.online opgericht, een meldpunt voor ongewenste omgangsvormen in de podiumkunsten, televisie- en filmsector, kunstvakonderwijs en musea. Slachtoffers kunnen zich hier wenden tot een team van vertrouwens-

uitbetalen. En dat is reden tot feest. Maar we zijn er nog niet.

Want als we iets moeten meenemen uit dat zaaltje waar de code ontstond, is het wel het besef dat alles met elkaar verbonden is. En dat je het huidige freelance-probleem niet oplost met een beetje extra geld voor freelancers. Dat je de klimaatcrisis niet gaat oplossen door vervuilende theaterlampen door ledlampen te vervangen. Dat we diversiteit niet gaan oplossen met een extra subsidie. Want we weten inmiddels allemaal wat er dan gebeurt: het ziet er op de korte termijn leuk uit, maar op de lange termijn los je niets op en laat je de echte problemen liggen voor de toekomstige generaties kunstenaars en kunstmakers.

De bijeenkomst 'United we Stand' werd op 13 september 2015 door Het Transitiebureau georganiseerd in het kader van het verdiepingsprogramma Nieuwe Grond van het Nederlands Theater Festival.

personen (m/v). Er zijn in de eerste twee jaar al ongeveer vijftig meldingen in behandeling genomen.

Inmiddels zijn er 36 brancheorganisaties aangesloten bij de stichting en dat aantal blijft groeien. “Een volgende stap is het ontwikkelen van een generiek beleidskader,” stelt Mirjam Terpstra, directeur NAPK. “Dat moet organisaties handvatten bieden voor de omgang met ongewenst gedrag en een systeem van checks and balances bieden. We verwachten het kader na de zomer van 2021 te kunnen presenteren.”

Tuurlijk wilden ze de code omarmen en fair practice bedrijven. Maar wie zou het gaan betalen? De politiek? De kunstenaars? Zijzelf? En hoe dan?



Makers vormen het grootste kapitaal

Interview met
Said Kasmi

“Ik ben er ontzettend blij mee en trots op dat we in Rotterdam de stap tot eerlijke beloning hebben genomen, als een van de eerste grote gemeenten in Nederland. Een gezonde cultuursector draagt bij aan de diversiteit en aantrekkelijkheid van de stad en daar investeren we graag in. We hebben onderzoeksbureau SiRM in de arm genomen en zij hebben de omvang van het fair pay-probleem in het Cultuurplan 2017–2021 in kaart gebracht. Op basis van dit onderzoek heeft SiRM een rekenmodel ontwikkeld en daarmee de omvang van het gemeentelijke aandeel in de meerkosten voor fair pay bepaald. Het college heeft een bedrag van €2,75 miljoen vrijgemaakt om structureel bij te dragen aan eerlijke beloning.

“Alle instellingen in het Cultuurplan 2021–2024 ontvangen een procentuele toeslag op het toegekende subsidiebedrag die expliciet wordt toegekend voor fair pay, met uitzondering van instellingen met een jaaromzet van €3 miljoen of meer. Uit landelijk en lokaal onderzoek blijkt dat zij de meerkosten binnen hun normale bedrijfsvoering kunnen opvangen.

Het college heeft een bedrag van €2,75 miljoen vrijgemaakt om structureel bij te dragen aan eerlijke beloning.



Tekst: Manus Groenen
Foto: Liza Wolters

Said Kasmi is sinds 2018 namens D66 wethouder Onderwijs, Cultuur en Toerisme van de gemeente Rotterdam.

“Ook vragen we culturele organisaties om fair pay zichtbaar te maken in hun jaarcijfers. We kijken overigens niet alleen naar cijfers maar stellen de aanpak van fair pay ook aan de orde in de gesprekken die we voeren met culturele instellingen. Eind 2022 maken we een tussentijds overzicht van de behaalde resultaten.

“Ambitie op het gebied van artistieke inhoud is belangrijk en zorgt voor ontwikkeling in de sector, maar die ambitie mag nooit ten koste gaan van eerlijke beloning van makers of uitvoerenden. Zij vormen namelijk het grootste kapitaal. Verder zetten we in Rotterdam volop in op meer inclusiviteit, vooral als het aankomt op personeel. Dat vormt de basis van een toekomstbestendige sector.”



Routekaart met verschillende snelheden

In stukjes of als geheel, intuïtief of systematisch, langdurig of sinds kort. Binnen organisaties en disciplines wordt verschillend omgegaan met de Fair Practice Code.

Sommige instellingen waren al met fair practice bezig voordat de term bedacht was. “Bij Theaterfestival Boulevard (Den Bosch) zit fair practice in het DNA van de organisatie; een vertrouwenspersoon en adviseur diversiteit hebben we al jaren”, zegt Job Rietveld, die bij het festival tegenwoordig verantwoordelijk is voor development & international affairs. “Toen ik begon als freelancer viel me al op dat met alle medewerkers ontwikkelingsgesprekken worden gevoerd. Eenmaal in dienst trok ik het onderwerp inclusie naar me toe. Maar ik kon mijn rol als aanjager na een halfjaar ook weer doorgeven. Fair practice ligt bij Boulevard niet op het bord van één persoon.”

Ook voor Theatergezelschap Zina a Female Economy, in 2003 opgericht door vier vrouwen van Nederlandse, Turkse en Marokkaanse afkomst en gespecialiseerd in voorstellingen in en met wijken, geldt de inhoud van de Fair Practice Code als vanzelfsprekend. “Behalve diversiteit is duurzaamheid tweede natuur voor ons: we doen aan afvalscheiding, hergebruiken materiaal als kostuums en decor, schaffen refurbished laptops aan en onderhouden langdurige relaties en samenwerkingen met personeel”, vertelt zakelijk leider Bregtje Bos. “Een constant punt van aandacht is wel de grote werkbelasting waar geen betaling tegenover staat, vooral omdat de maatschappelijke research

Hoe voorkom je dat de macht geconcentreerd blijft op een paar plekken, bij een beperkt aantal poortwachters?

veel handwerk vergt dat moeilijk subsidiabel is. In de nieuwe kunstenplanperiode is meer ruimte gecreëerd door het AFK (Amsterdams Fonds voor de Kunst) en het FPK (Fonds Podiumkunsten) voor de ontwikkeling van de artistieke visie en daarvoor ook onze manier van werken.”

Bij Schouwburg De Lawei (Drachten), al vijf jaar betrokken bij Theater Inclusief, staat inclusiviteit standaard op de agenda. “We zijn ons door de Fair Practice Code bewuster geworden van onze overlegstructuren”, zegt hoofd programmering Inge Imelman. “Niet iedereen wil dezelfde verantwoordelijkheid dragen, maar de jongere, hoger opgeleide medewerkers bij marketing en educatie willen wel meebeslissen. Vroeger werd het beleidsplan opgesteld door het MT, maar nu doen we sessies met het personeel. Daarnaast organiseren we regelmatig Lawei-colleges, waarin hoofden van afdelingen lesgeven over hoe het bij hen allemaal werkt. Zo krijg je veel input van onderaf.”

Het liefst zou De Lawei haar inclusiviteitsstreven radicaal uitbreiden naar het publiek. “Het programma samen met onze bezoekers vormgeven. Dat zorgt voor een diepere connectie. Maar dat levert tevens een spanning op. Je wilt als theater ook een gidsfunctie hebben, mensen iets voorschotelen dat ze nog niet kennen en waarvan ze niet weten of ze het willen.”

Rietveld van Boulevard heeft een soortgelijk dilemma. “Het systeem waarin we werken is volledig rond de instellingen georganiseerd. Hoe voorkom je dat de macht geconcentreerd blijft op een paar plekken, bij een beperkt aantal poortwachters? Het systeem moet meer kunstenaar-georiënteerd worden, maar hoe dat moet is nog onduidelijk. Het erkennen van wederzijdse afhankelijkheid van podia en kunstenaars is een eerste stap.”



Richtlijnen op brancheniveau

Toen Birgit Donker in 2018 haar directeurschap van het Mondriaan Fonds verruilde voor de leidinggevende positie bij het Nederlands Fotomuseum ging ze meteen puntsgewijs aan de slag met de Fair Practice Code. “Het museum was het jaar daarvoor een van de eerste ondertekenaars van de regeling kunstenaarshonorarium. Maar fair pay voor de medewerkers was er nog niet. We hebben een extern bureau ingeschakeld om als buitenstaander alle functies te beschrijven en waarderen—wat best een gevoelig onderwerp is. Sinds 1 januari 2021 wordt iedereen betaald volgens de Museum cao. Ook krijgen alle medewerkers een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP), met jaarlijks drie functioneringsgesprekken. Voor een aantal functies zijn ontwikkelassessments ingevoerd.”

Solidariteit vulde Donker in door onderdak te verlenen aan de kleine organisatie Music Matters, zitting te nemen in de Rotterdamse agendacommissie en Platform Fotografie Nederland mede op te richten, dat fotografie-organisaties uit heel Nederland verenigt. Op het gebied van duurzaamheid wordt momenteel een plan ontwikkeld dat varieert van Ledverlichting tot leenfietsen voor personeel. En voor diversiteit grijpt Donker graag terug naar de vier P's uit de Code Diversiteit & Inclusie. “Van de acht nieuwe medewerkers die we onlangs hebben aangetrokken heeft een derde een cultureel diverse achtergrond. Maar ook de Eregalerij van de Nederlandse fotografie is samengesteld door een diverse commissie met oog voor meerstemmigheid.”

Toen we erover gingen nadenken realiseerden we ons dat onze dansers door hun repetities veel langere dagen maken dan de zangers, waardoor hun vergoeding relatief lager uitvalt.

Wat de toepassing en uitwerking van het fair pay-principe in de muziekwereld lastig maakt, is het ontbreken van een honorariumrichtlijn voor zelfstandig werkende musici en muzikanten.

Bij de Nederlandse Reisopera is de omgang met de Fair Practice Code minder systematisch, maar een werksessie van Kunsten '92 zette ook daar iets in beweging. “Toen we erover gingen nadenken realiseerden we ons dat onze dansers door hun repetities veel langere dagen maken dan de zangers, waardoor hun vergoeding relatief lager uitvalt,” vertelt Josef Fuchs, manager en adjunct directeur artistieke zaken. “Wij onderzoeken nu ook de mogelijkheid om decorstukken te hergebruiken. En we zijn ons ervan bewust dat onze Raad van Toezicht, die toch vooral man, wit en 50+ is, diverser kan.”

Het personeel van TivoliVredenburg behoorde tot de allereerste werksessiedeelnemers en had zich voorbereid door de Quickscan op de Fair Practice Code-website te doen. Directeur Jeroen Bartelse: “Het gesprek over de kernwaarden liep gelijk op met de voorbereidingen voor ons meerjarenplan. In een reeks sessies zijn we gekomen tot een aantal uitgangspunten en vuistregels. Wat de toepassing en uitwerking van het fair pay-principe in de muziekwereld lastig maakt, is het ontbreken van een honorariumrichtlijn voor zelfstandig werkende musici en muzikanten. Zo'n richtlijn kan dienen als handreiking voor een eerlijke en professionele onderhandeling tussen artiesten, orkesten, concertpromotors, podia en festivals. Je kunt daarin bijvoorbeeld een minimumtarief afspreken, waar alleen onder bepaalde omstandigheden—een promotietour of coproductie bijvoorbeeld—mag worden afgeweken. De uitwerking van zo'n richtlijn moet gebeuren op brancheniveau.”



Onder begeleiding van een bureau doen de leidinggevenden een serie van acht sessies waarin we onze bedrijfscultuur analyseren. Hoe werven we personeel en stagiairs? Maar ook: hoe begroeten we mensen?

Bartelse kan daarvoor een voorbeeld nemen aan de audiovisuele branche. Daar werd in 2020 een intentieverklaring opgesteld, een set gedragsregels en richtlijnen ten aanzien van professioneel handelen die de vijf kernwaarden van de Fair Practice Code volgt. “Als in geen andere sector werken wij in een keten; geen enkele partij of de voorwaarde waaronder die werkt, staat op zichzelf”, stelt Anna Pedroli, directeur van de Nederlandse Audiovisuele Producenten Alliantie, een fusie sinds 2020 van de vier voormalige producentenorganisaties. “Deze intentieverklaring was een belangrijke stap voor onze sector. Met de andere beroeps- en brancheverenigingen zijn we in gesprek om te bepalen hoe we afspraken verder kunnen concretiseren. Ook zijn er binnen de sector initiatieven als KLEUR, dat meer diversiteit wil, en Fijn Weekend!, dat arbeidsomstandigheden wil verbeteren. Het is zaak om met elkaar verder te komen.”

Bedrijfscultuur en chemie

Bij organisaties waar de Fair Practice Code goed is geworteld en regelmatig terugkeert op de overlegagenda, komt het vroeg of laat tot een diepgaand proces van zelfreflectie. Zo greep Jeroen Bartelse de coronacrisis aan om het diversiteitsbeleid van TivoliVredenburg onder de loep te leggen. “Onder begeleiding

van een bureau doen de leidinggevenden een serie van acht sessies waarin we onze bedrijfscultuur analyseren. Hoe werven we personeel en stagiairs? Maar ook: hoe begroeten we mensen? We zitten middenin het traject, maar dingen worden al heel concreet en wij zijn er inmiddels aan toe om ons streven naar een meer divers personeelsbestand in een hard percentage te gieten.”

Bij Zina geldt de autobiografie als kernwaarde in het maakproces. Binnen de organisatie vormen (zelf)reflectie, de ontmoeting van de ander en adoptiemethodiek de basis van beleidsstappen. Zelf heeft Bregtje Bos een ‘interventieclub’ opgericht met zakelijk leiders van andere organisaties waar ze onder andere met elkaar spreken over HR-onderwerpen. “En met directie en staf volgen we een zesdaagse cursus waarbij we systemisch leren kijken naar de onderlinge verhoudingen binnen de organisatie en deze leren duiden. De komende jaren wordt dit nog verder ontwikkeld en zet Zina sterker in op opleidingen en workshops, waar geld voor is vrijgespeeld.”

Ook in Den Bosch bij Boulevard worden trainingen gevolgd die verre van vrijblijvend zijn. “We willen een bepaalde sensitiviteit kweken”, zegt Job Rietveld. “Een cursus inclusie bijvoorbeeld bestond uit een training in ongemak. Je leert het gedrag van anderen en je eigen reactie daarop herkennen. Het gaat om de chemie binnen het team en dat is heel persoonlijk.”



Als vrouw ben je de bitchy bandleider

Interview met
Kika Sprangers

“De muzieksector is een mannenwereld. Er komen in de jazz wel steeds meer vrouwelijke musici, maar aan de ondernemende kant zitten nog altijd vooral mannen. Dat vind ik opvallend en ik vraag me af hoe dat komt. Hoe word je behandeld als vrouw? En als man? Ik kan natuurlijk nooit weten hoe je als man wordt behandeld, maar ik zie wel nog echt scheve dingen. Als bandleider of ondernemer word je als vrouw eerder gezien als bitchy wanneer je duidelijk en direct bent. In zulke gevallen zie je dat wat bij mannen wordt gezien als een sterke karaktereigenschap, bij vrouwen gezien wordt als een slechte.

“Ik werd eens in een recensie neergezet als gehaaide zakenvrouw. Die recensent bedoelde dat vast niet negatief, want het was verder een erg positieve tekst, die ook heel lovend was over mijn muziek. Ik vermoed dus geen kwade bedoelingen, het was misschien gewoon een onhandig gekozen woord, maar toch: over een man zou niet zo worden geschreven.

Wat bij mannen wordt gezien als een sterke karaktereigenschap, wordt bij vrouwen gezien als een slechte.



Tekst: Ko van 't Hek
Foto: Catharina Gerritsen

Kika Sprangers is jazzsaxofonist, bandleider, arrangeur en componist. In 2018 werd ze door de programmeurs van Nederlandse jazzpodia uitgeroepen tot Young VIP, als een van de meest veelbelovende jazzmusici van het moment.

“Ander voorbeeld: ik was bij een concert de bandleider maar toch sprak de vrouw van het bedrijf waar we speelden de hele tijd de mannelijke pianist aan alsof hij de bandleider was. Mij viel het op, de pianist pas nadat ik er tegen hem over begon.

“Dit gaat over diversiteit op het vlak van gender, maar het heeft natuurlijk ook betrekking op cultuur, afkomst, leeftijd enzovoorts. Het is gezond om een goede balans te hebben. Dat merk ik bijvoorbeeld als ik werk met mensen van een oudere generatie. We kunnen zo veel van elkaar leren.”



Aftasten, detoxrondjes en rollenspellen

In 2019 en 2020 is Kunsten '92 het land in getrokken om meer bewustzijn over en draagvlak voor de Fair Practice Code te kweken. Tijdens focusgesprekken en bijeenkomsten werd gepleit, voorgelicht, gediscussieerd, onderzocht, geluisterd, verbonden en ontworpen. Jorn Matena en Lene Grooten ontwikkelden in opdracht van Kunsten '92 de werksessie ***Fair Practice en nu?***, die de basis werd voor toekomstige werkvormen.

Ze zou het nu minder netjes doen, minder voorzichtig, zegt Lene Grooten terugkijkend op de eerste werksessies die zij begeleidde. “Gaandeweg ging ik er harder in en dat is nodig. Deelnemers moeten vanaf het eerste moment uit hun comfortzone worden gehaald. Vaak stokt het gesprek als de grote dilemma's zich aandienen. Bijvoorbeeld dat muzikanten meer betalen voor een optreden betekent dat je minder kunt programmeren. Minder maken is het grootste taboe in de culturele sector en niemand wil het er eigenlijk over hebben. Maar je moet er toch over praten. Het gesprek móet ongemakkelijk worden.”

Samen met Jorn Matena gaf Grooten leiding aan tientallen werksessies in de tweede helft van 2019. De deelnemers waren afkomstig van instellingen en organisaties uit het hele land, werkzaam in alle disciplines.

De groepsgrootte lag tussen de vijf en tien personen.

“In de meest waardevolle sessies waren de deelnemers niet allemaal afkomstig van één afdeling of één laag van de organisatie,” vertelt Matena. “Met een mix aan verschillende rollen en niveaus voorkom je dat het perspectief te eenzijdig wordt. Bovendien gaan de gesprekken vaak over machtsverschillen en hiërarchie en die blijven onzichtbaar als je met één laag van de organisatie of een afdeling spreekt.”

Wat beide werksessieleiders merkten is dat organisaties die al actief met de Fair Practice Code bezig zijn, sneller op gang komen en eerder aan de kern raken. Bij beginners is het, zoals zij het metaforisch omschrijven, ‘zoeken naar het begin van het plakbandrolletje’. “We leven in een prestatiegericht maatschappij en het rendementsdenken zit diep,” stelt Matena. “Met zo’n mindset is het vertalen van abstracte waarden naar dagelijks handelen een grote stap. Dat is iets wat je je eigen moet maken. Er is ook een mate van openheid voor nodig waar de meeste professionals nog niet mee om kunnen gaan.”

Grooten bevestigt dat met een voorbeeld. “Iedereen vindt transparantie en vertrouwen belangrijk, maar als je om te prikken iemand

Als een mobiele R&D-afdeling

Na de tekentafelfase die onder andere de online Quickscan en diverse rekenmodellen had opgeleverd, volgde het testen en finetunen in de praktijk. “In werksessies, bijeenkomsten en focusgesprekken onderzochten we niet alleen de betekenis van de kernwaarden, maar ook de mechanismen die je tegenhouden om volgens die waarden te werken”, vertelt Pien van Gemert, die de leiding heeft over het projectteam. “De uitkomsten van die gesprekken hebben we nodig om de toepassing van de code concreet te maken en ook de dilemma's te kunnen benoemen.”

In de focusgesprekken reflecteerden werkgevers en werknemers uit verschillende deelsectoren samen op het werken met de Fair Practice Code. Wat betekenen de vijf kernwaarden concreet voor hun werk en organisatie? En hoe kunnen ze solidariteit en vertrouwen omarmen?

In binnen- en buitenland werden lezingen en presentaties gegeven door voorlichters, onder wie ook de ambassadeurs die aan de wieg hebben gestaan van de Fair Practice Code. Tijdens bijeenkomsten werd



direct vraagt welke tarieven worden betaald, volgt toch vaak een ontwijkend antwoord. Sommige mensen worden zelfs boos. Die beweren dat dit soort vragen niet eens gesteld mag worden.”

Wat goed werkt als ijsbreker aan het begin van een sessie is een zogeheten ‘detoxrondje’. “Een heel praktische oefening”, noemt Matena het. “Iedereen noemt voorbeelden van onfrisse praktijken, dingen die we echt niet meer moeten doen, zoals een jonge maker geen vergoeding geven omdat hij een podium krijgt aangeboden. Het is belangrijk te beginnen bij de eigen ervaring en de eigen organisatie, maar het is essentieel dat er daarna wordt uitgezoomd. Dat men zich realiseert dat de verantwoordelijkheid niet stopt bij de eigen organisatie.”

Dat laatste is niet altijd even makkelijk, weet Grooten. “Vooral bij de kleine organisaties kun je beter zoeken naar manieren om hun slagkracht te vergroten, bijvoorbeeld door meer samenwerking.”

Het eerste onderwerp dat meestal ter tafel komt is fair pay. Er worden veel meer uren gewerkt dan betaald, de tarieven zijn te laag of al jaren bevroren, en er zijn soms onderling grote verschillen. Een belangrijk onderwerp, maar het gesprek over de Fair Practice Code moet verder gaan, vinden de begeleiders. Matena: “Als gespreksleider moet je het onderwerp ‘geld’ parkeren en extra moeite steken in het identificeren van andere vraagstukken. De code biedt ruimte voor een brede analyse. Maar soms is dat moeilijk concreet te maken; duurzaamheid wordt bijvoorbeeld nog vaak als minder urgent gezien.” Rollenspellen waarin vraagstukken concreet worden gemaakt, hebben zich bewezen als bijzonder effectief, vooral als er

ingegaan op de code zelf maar vaak ook op de praktijk van de deelnemers. Aan de hand van voorbeelden werden werksituaties besproken.

“Door hem te toetsen aan inzichten en ervaringen uit de praktijk ontwikkelt de code zich”, is Van Gemerts ervaring. “Het delen van best practices, onderzoeksresultaten, gespreksonderwerpen, uitkomsten van sessies, gevoelde knelpunten en nieuwe ideeën helpt bij het aanscherpen van vraagstukken. De gesprekken die hierop volgen zijn altijd terug te brengen tot de vijf kernwaarden waar de code op gestoeld is. Omdat de betekenis van deze waarden voortdurend verandert, is het belangrijk ze regelmatig te herijken.”

Tijdens presentaties over de Fair Practice Code konden deelnemers aangeven rondom welke onderwerpen ze de meeste kansen zagen:

Transparantie
Professionalisering
Openheid
Gelijkheid
Waardering
Duidelijke afspraken
Samenwerking
Niet alleen fair pay
Agenderen onderwerp
Bespreekbaar
Betere beloning
Opheffen
Toegankelijkheid
Waardenverhogend
Stabiel basisinkomen
Afspraken maken
Meer solidariteit
Bewustzijn
Tevredenheid
Stabiliteit
Sociale bodem
Herwaardering
Samenwerking
Duidelijkheid
Veiligheid



Tijdens presentaties over de Fair Practice Code konden deelnemers aangeven met welke onderwerpen ze morgen al konden beginnen.

Transparantie
Duidelijk communiceren
Overleggen
Keuzes maken
Nee verkopen
Situatie in kaart brengen
Agenderen in organisatie
Boekenbonnenstop
Publiek meer betrekken
Scan eigen werkwijze
Het gesprek openen
Gezond weer op
Duidelijke communicatie
Standvastigheid
Zichtbaar maken van effect
Nee is ook een antwoord
Duidelijker nee zeggen
Consequenties tonen
Meer info verzamelen
Openheid
Doorgaan
Opnieuw

uitgesproken verschillende standpunten worden ingenomen. Ook 'over de lijn', een stellingenspel waarbij deelnemers zichzelf plaatsen op een continuüm tussen 'helemaal eens' en 'helemaal oneens', werkt goed. Het is in één klap duidelijk waar iedereen staat. Essentieel hierbij is dat men zich veilig genoeg voelt om eerlijk te zijn, iets wat niet altijd meevalt als je baas een tegen-gestelde mening heeft.

"Mijn mede-gespreksleider is altijd een kunstenaar, liefst een maker met lef die voorbeelden uit eigen praktijk geeft," stelt Grooten. "Dat komt aan en heeft meerwaarde."

De organisaties die tot nu toe hebben meegedaan aan de werksessies, onderschrijven het belang van de Fair Practice Code en gaan over het algemeen met een constructieve houding het gesprek aan. "Het is van groot belang dat de top van de organisatie hierin meegaat," onderstreept Matena. Grooten vult aan: "Maar het is minstens zo belangrijk dat de medewerkers de noodzaak voelen en er ook iets voor willen doen. Wij sturen voorafgaand aan de sessies teksten en vragen rond over de code, maar die bleven soms ongelezen. Als iemand al heeft nagedacht over Fair Practice begin je niet bij nul. Het zou fijn zijn om voorbereiding voorwaardelijk te maken, bijvoorbeeld het bekijken van een onlinefilmpje of tutorial. Dan haal je meer uit zo'n sessie. En nog mooier zou het zijn als het niet bij één sessie bleef, maar een soort leergang werd."

"Je lost de problemen zeker niet op in één sessie," erkent Matena. "Maar we detecteren waar de blokkades zitten—bij bepaalde personen, afdelingen of structuren—en vragen dan hoe die kunnen worden aangepakt. Hoe meer mensen met de code aan de slag gaan, hoe concreter de invulling van de waarden wordt. Op een gegeven moment moeten ook de achterblijvers mee. Dan ontstaat *peer pressure* en wordt de vraag gesteld: ben je wel van deze tijd?"



“Ik dacht dat ik kleurenblind was”

Interview met
Yassine Boussaid

“Over geld praten is toch een beetje taboe. Ik heb jarenlang lesgegeven in fondsenwerving en sponsoring bij een hbo-opleiding Cultuur Maatschappelijke Vorming en ik had altijd de kleinste klasjes. Dat vond ik opvallend. Het is namelijk belangrijk om de zakelijke kant op orde te hebben. Ik heb wel eens gehad dat iemand zei dat die zakelijke gesprekken allemaal niet hoefden, maar ik voer die gesprekken vooral voor de artiesten. Daar geloof ik meer in dan aan de bar kletsen over hoe we de wereld gaan veroveren.

Ik ben voor transparantie, maar alleen als het leidt tot meer duidelijkheid. Te veel transparantie kan namelijk ook zorgen voor ónduidelijkheid. Als je van tevoren niet goed de risico's inschat en duidelijkheid verschaft, dan heeft transparantie weinig nut. Stel, je bent wel hypertransparant maar een project loopt niet heel goed qua fondsenwerving, dan kan dat voor frustraties zorgen. Daarom verdeel je verantwoordelijkheid en degene die de verantwoordelijkheid neemt, is risico-drager. Het opdrachtgever- en opdrachtnemerschap moeten niet door elkaar lopen.

Te veel transparantie kan namelijk ook zorgen voor ónduidelijkheid.



Tekst: Ko van 't Hek
Foto: Catharina Gerritsen

Yassine Boussaid is directeur van theater De Meervaart in Amsterdam Osdorp, dat ongeveer driehonderd voorstellingen per jaar programmeert.

Als het gaat om diversiteit betrap ik mezelf soms op kortzichtigheid. Een mooi voorbeeld is onze Bollywood-programmering. Ik dacht altijd: dat is gewoon voor liefhebbers van Zuid-Aziatische cultuur, dat is toch allemaal één pot nat. Maar dat bleek een denkfout, de zaal was enorm gemêleerd. Ouderen, jongeren, mensen met een met een Hindoeïstische achtergrond, met islamitische achtergrond, uit India, uit Suriname, ga zo maar door. Ik dacht dat ik kleurenblind was, maar dat ben ik dus helemaal niet. Dat maakt je weer scherp.”



Vijf kernwaarden

Een kompas heeft vier windrichtingen, maar het morele kompas dat de Fair Practice Code is, heeft vijf ijkpunten: solidariteit, transparantie, diversiteit en vertrouwen. Deze kernwaarden kunnen elkaar versterken en overlappen, maar soms ook botsen.

De invulling van de waarden is tot stand gekomen in talloze bijeenkomsten, gesprekken en discussies. Want ook dat is de kern van de Fair Practice Code: hij is ontstaan van onderaf en ontwikkeld door het veld zelf.

De Fair Practice Code is niet in beton gegoten. Het is meer leidraad dan regelset en de waarden zijn handvatten om het gesprek aan te gaan over de omgang met elkaar, de organisatie en de omgeving. Eén ding moet de Fair Practice Code in ieder geval niet zijn of worden: een afvinklijstje waar in subsidieaanvragen 'naartoe wordt geschreven'.

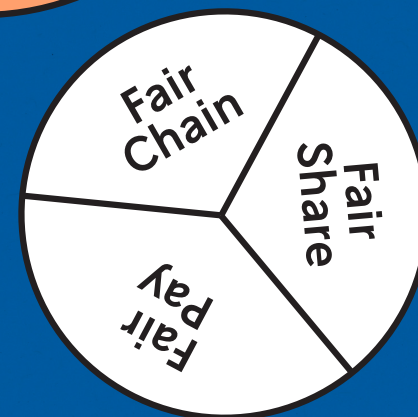
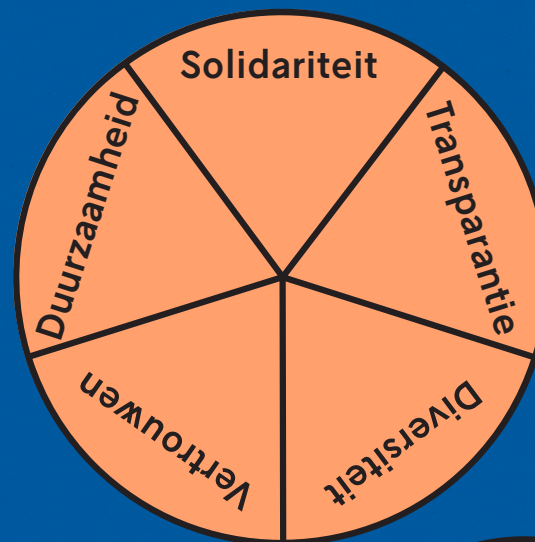
Naast vijf kernwaarden heeft de Fair Practice Code drie onderliggende principes, die door alle waarden heen zijn gevlochten. Fair pay is de meest voor de hand liggende. Alleen bij eerlijke betaling zijn arbeidsrelaties duurzaam. Gelijke betaling voor

gelijke arbeid is een voorwaarde voor solidariteit. Salarissen en tarieven moeten bepaald worden op een manier die inzichtelijk en transparant is. En vertrouwen tussen opdrachtgever en -nemer, werknemer en -gever is essentieel om beloning als fair te ervaren.

De principes fair share en fair chain onderstrepen dat fair practice niet stopt bij de grens van de eigen praktijk of organisatie. Iedereen maakt onderdeel uit van een netwerk en we zijn onderling afhankelijk. Dat moet vertaald worden in een verantwoordelijkheid voor het collectief: iedereen in de keten wordt naar vermogen belast en naar behoefte gesteund.

De waarden van de Fair Practice Code zijn onderhevig aan maatschappelijke verandering en moeten daarom regelmatig worden herijkt. Sinds de eerste formulering is hij al een keer aangepast. In 2022 en 2023 wordt gewerkt aan een nieuwe versie, een Fair Practice Code 3.0. Als je hieraan wilt meewerken, laat het ons weten via info@fairpracticecode.nl.

www.fairpracticecode.nl



Eén ding moet de Fair Practice Code in ieder geval niet zijn of worden: een afvinklijstje waar in subsidieaanvragen 'naartoe wordt geschreven'.





Als begrotingen worden gemaakt komt de kunstenaar of kunstmaker vrijwel altijd als laatste aan bod. Hij is de sluitpost, terwijl hij/zij eigenlijk het kapitaal vormt. Zonder de kunstenaar immers geen kunst. Maar de verschillende schakels binnen de creatieve keten zien zichzelf vaak los van elkaar en soms zelfs als tegenovergesteld.

Fair practice stopt echter niet bij de rand van de eigen praktijk. We zijn allemaal onderdeel van een grotere keten en een alles omvattend ecosysteem, en in die zin van elkaar afhankelijk. Coöperatief handelen levert op de lange duur voor iedereen meer op dan concurrentie. Beter nog is het om holistisch te denken. De ene keer spring je voor een collega in de bres, de andere keer ga je voor een ideaal de barricade op. Dat zorgt voor *empowerment*, niet alleen van de ander maar ook van jezelf omdat je onderdeel bent van een groter geheel.

De Fair Practice Code is gestoeld op solidariteit. Hij is opgesteld door vertegenwoordigers van alle disciplines. Hij wordt door ons allen gedragen en uitgedragen. De code laat zien waar we voor staan.

Solidariteit vraagt wel om actieve bijdragen. Dat je bijvoorbeeld lid wordt van een vakbond of platform die stem geeft aan de hele groep en lobby voert in het gezamenlijk belang.

Sinds de bezuinigingen van 2012 zijn er veel nieuwe, slagvaardige belangenbehartigingsgroepen ontstaan, van Platform BK in de beeldende kunst tot de Nederlandse Audiovisuele Producenten Alliantie in de film. Er zijn collectieve onderhandelingen gevoerd over cao's, tariefafspraken voor zzp'ers en kunstenaarshonoraria. Na de uitslag van de Cultuurnota 2021-2024, waarbij veel instellingen ondanks een positieve beoordeling 'onder de zaaglijn' terechtkwamen, namen instellingen gezamenlijk stelling voor bepaalde waarden. En direct na het uitbreken van de coronacrisis werd een Taskforce culturele en creatieve sector onder leiding van Kunsten '92 opgericht, die namens de hele sector en met één mond communiceerde met verschillende ministeries en andere overheden. Dat zorgde ervoor dat we gehoord werden en er snel veel noodsteun beschikbaar kwam.

Ook het publiek toonde zich dit jaar solidair. De campagne 'Bewaar je ticket, geniet later' vond massaal gehoor. En de actie 'Doe mee met je AOW', die vermogende ouderen opriep hun AOW-vakantiegeld in een cultuurfonds te storen, leverde meer dan €2 miljoen op. Crowdfundingsacties van individuele instellingen en via fondsen konden rekenen op gulle steun.

Toch zit er vaak nog een kloof tussen het belijden van solidariteit en het ook echt in praktijk brengen. Solidariteit stuit op de grens van beperkte middelen. Als geld maar één keer kan worden uitgegeven, wat is dan belangrijker: steun aan de ander of het eigen voortbestaan? Probleem is ook dat subsidiegevers zich nog niet ten volle bewust zijn van hun positie binnen de keten. Als zij fair practice ondersteunen en zelfs verplicht stellen, moeten zij zich dan niet solidair tonen en een actievere rol spelen in het verbinden van partijen, delen van expertise en vergroten van mogelijkheden?



Solidariteit

Zzp'ers tarieven betalen die vergelijkbaar zijn met de cao plus 40 of 50%.

Actief lid worden van een brancheorganisatie en een gezamenlijke lobby voeren voor gedeelde belangen.

Je hard maken voor branchebrede afspraken.

Als grote organisatie je kennis delen met kleinere organisaties die minder toegang hebben tot bepaalde expertise en middelen.

Ook details delen van je zakelijke bedrijfsvoering met andere organisaties.

Moeilijke gesprekken ga je aan met elkaar.

Afspraken maken en ze nakomen.

Je wijst elkaar op fouten of missers maar probeert niet veroordelend te zijn.

Collega-organisaties steunen in tijden van nood met kennis, contacten en middelen.

Vaste freelancers betrekken bij planvorming en evaluaties.

Het belang erkennen van elkaars werk en investeringen.

Middelen als kantoorruimte of abonnementen delen met anderen.





Het is zuur om na afloop van een voorstelling erachter te komen dat je collega-acteurs drie keer zoveel verdienen als jij. Of na een gratis klus voor een sympathieke startup te horen dat de rest wel gewoon een factuur stuurde. Wie betaald krijgt en hoeveel is vaak ondoorzichtig en veelvuldig besproken onderwerp van gesprek tussen zzp'ers en werknemers. Zij geven aan dat wel meer onuitgesproken blijft: verwachtingen, de verdeling van verantwoordelijkheden of de procedures rondom betalingen. Ook wordt weinig gesproken over de dingen die niet zo goed zijn gegaan of zelfs mislukt zijn.

“Een voorwaarde voor vertrouwen en inzicht in elkaars belangen en mogelijkheden, is een zekere mate van openheid in beleid en bedrijfsvoering.” (Fair Practice Code 2019)

Transparantie maakt een organisatie eerlijker want controleerbaar. Ze zet aan tot een bewustere omgang met aannames en

maakt ze expliciet. Het delen van overwegingen rondom een beslissing maakt het makkelijker om heldere afspraken te maken waar iedereen zich in kan vinden. Belangenverstrengeling komt ook eerder aan het licht. Dat alles voorkomt hogere kosten, tragere werkprocessen, verspilling en zelfs juridische onrechtmatigheden.

In zekere zin is transparantie de tegenhanger van vertrouwen. Deze waarde vraagt immers om verantwoording en impliceert achterdocht. Maar transparantie is ook de basis van vertrouwen: wie alle kaarten op tafel legt, laat meteen zien wat voor partner of opdrachtgever hij is.

De regels voor gezond, degelijk en ethisch correct bestuur zijn voor de culturele en creatieve sector vastgelegd in de Governance Code Cultuur. De eerste versie werd gepubliceerd in 2006. In 2014 kreeg die een update en vijf jaar later werd de huidige Governance Code Cultuur 2019 opgesteld.

De Governance Code Cultuur wordt als verplicht criterium gesteld door vrijwel alle subsidieverleners. Maar het blijkt niet altijd eenvoudig om transparantie in praktijk te brengen. De afgelopen jaren hebben bijvoorbeeld talrijke conflicten gewoed tussen Raden van Toezicht en directies omdat de onderlinge verdeling van taken en verantwoordelijkheden niet helder was. Bovendien kost openheid van zaken tijd, die in administratieve zaken gaat zitten en niet in het maakproces of andere kerntaken, wat zeker voor kleine organisaties een grote belasting betekent. Het is ook de vraag waar ‘netjes opereren’ overgaat in continue, strenge controle die verlamrend kan werken.

Transparantie kost moeite en moed. Je stelt jezelf ermee open voor onderzoek en kritiek, wat best lastig is als het gaat om gevoelige onderwerpen als de hoogte van beloningen. Maar een organisatie die opereert met open vizier komt voor minder onplezierige verrassingen te staan. Ze straalt het imago uit van een betrouwbare en solide partner, klant of opdrachtgever. En in het geval van conflict kunnen de problemen veel sneller worden opgepareerd.



Transparantie

Expliciet zijn over prijzen en kortingen maar ook over de reden als van standaardtarieven wordt afgeweken.

Eerlijk zijn over wat wel en niet is gelukt.

Helder zijn over de inhoud van functies en de waardering ervan.

Helder zijn in vacatureteksten en geen onrealistische verwachtingen wekken.

Op tijd een leesbaar en niet al te omslachtig jaarverslag afleveren en zorgen dat het makkelijk beschikbaar is.

De uren die kunstenaars in een product of productie hebben gestoken kapitaliseren, zodat het niet lijkt alsof alleen fondsen hebben bijgedragen. De niet betaalde uren kunnen als korting of eigen investering op de factuur worden gezet.

Niet iedereen hoeft het achterste van zijn tong te laten zien. Jonge medewerkers voelen zich hier niet altijd prettig bij.

De uren die kunstenaars in een product of productie hebben gestoken kapitaliseren, zodat het niet lijkt alsof alleen fondsen hebben bijgedragen. De niet betaalde uren kunnen als korting of eigen investering op de factuur worden gezet.

Duidelijk zijn over wie er in de Raad van Toezicht zit en waarom.

Niet iedereen hoeft het achterste van zijn tong te laten zien. Jonge medewerkers voelen zich hier niet altijd prettig bij.

Duidelijk zijn over wie er in de Raad van Toezicht zit en waarom.





Tijdens de eerste gesprekken over fair practice kwamen de opstellers van de code tot de conclusie dat het Nederlandse subsidiesysteem te vaak gebaseerd leek te zijn op wantrouwen. Veel werd gekwantificeerd en van tevoren dichtgetimmerd: wat de output moest zijn, hoe die moest worden geleverd en achteraf verantwoord. Het voelde alsof er weinig ruimte was voor onverwachte experimenten of de 'schitterende ongelukken' die juist zo onderscheidend zijn voor kunst. En de verantwoording kost de kunstenaar ook nog veel tijd, die vaak onbetaald is.

De werkomstandigheden van de vele zzp'ers in de sector zijn daarentegen sterk gestoeld op vertrouwen. Je moet ervan uitgaan dat de betaling fair is. Maar uit de praktijk blijkt dat zzp'ers vaak eenzijdig afhankelijk zijn van hun opdrachtgevers, met wie ze vaak ook nog een heel directe en persoonlijke relatie onderhouden. Dit kan leiden tot scheve verhoudingen.

De veiligheid van de werkomgeving kan ook op andere manieren geschonden worden: door pesterijen, machtsmisbruik, discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Sinds het proces tegen filmproducent Harvey Weinstein in 2017 heeft de MeToo-beweging wereldwijd weerklank gevonden. Op de golven van de Black Lives Matter-protesten en het dekolonisatiedebat wordt discriminatie stelselmatig aan de kaak gesteld.

Veel instituten, instellingen en gezelschappen hebben inmiddels protocollen en gedragsregels opgesteld. Vertrouwenspersonen zijn aangesteld en studenten, medewerkers en externen worden aangemoedigd hun klachten geheel vertrouwelijk te delen. Sinds 2018 is er ook een sectorbreed meldpunt voor ongewenste omgangsvormen: Mores.online.

Het belang van een gezonde werkverhouding tussen werkgevers en werknemer, opdrachtgever en opdrachtnemers, subsidiegevers en kunstenaars is steeds beter bespreekbaar geworden. Feedback- en evaluatiegesprekken worden op grote schaal gevoerd. Subsidiegevers tonen zich meer bewust van de papierlast die verantwoording met zich meebrengt. Er wordt steeds vaker gemonitord op kwalitatieve doelstelling en subsidieprocedures zijn vereenvoudigd en versneld.

Een passende sfeer van open dialoog en wederzijds begrip kweken blijft desalniettemin moeilijk. In een sector met zoveel tijdelijke contacten en wederzijdse afhankelijkheid is de onzekerheid groot. Als jonge medewerker hoef je misschien niet het achterste van je tong laten zien en voelt de oproep tot openheid juist als bedreiging. En hoe kun je erop vertrouwen dat een kritische houding niet leidt tot beëindiging van de werkrelatie?



Vertrouwen

In een vroeg stadium van een samenwerking de verwachtingen van de ander polsen waardoor je latere teleurstellingen en verwijten voorkomt.

Regelmatig functionerings-gesprekken voeren, bijvoorbeeld twee keer per jaar.

Duidelijk maken dat er nul tolerantie is voor discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag en dat overtredingen meteen en zwaar worden bestraft.

Een vertrouwens-persoon aanstellen die makkelijk en regelmatig bereikbaar is.

De Raad van Toezicht niet op de stoel van de bestuurder laten zitten en niet het beleid laten bepalen.

Afspraken maken en ze nakomen.

Zelfstandig werkende medewerkers niet opzadelen met targets en afvinklijstjes maar meer kwalitatieve doelen voor hen stellen.

Micromanagement vermijden en de medewerkers die dat willen en aankunnen eigen verantwoordelijkheid geven.

Medewerkers attenderen op het bestaan van Mores. online.

De persoonlijke chemie en interactie binnen de organisatie analyseren en benoemen en daar rekening mee houden.

Nieuwe medewerkers aan een buddy koppelen en/of ze een handboek geven waarin de praktische ins & outs van de organisatie staan vermeld.

Een externe partij de functies laten beoordelen en bepalen wat ze waard zijn.





Er is ontzettend veel talent en expertise op cultureel gebied in Nederland, en een groeiend besef dat culturele instellingen op dit moment slechts een fragment daarvan vertegenwoordigen of een platform bieden. Dat is een gemis want die pluriformiteit is een rijkdom en kenmerkt het Nederlandse cultuurlandschap. Na een eeuwenlange geschiedenis waarin de maatschappij voornamelijk werd geduid vanuit de witte mannelijke blik en maatschappelijk privilege is dat nog steeds de heersende norm.

In 2011 werd de Code Culturele Diversiteit gelanceerd om het bewustzijn hierover te vergroten en verandering in gang te zetten (lees hier meer over op pagina 12). Toepassing van de Code Diversiteit en Inclusie is inmiddels een voorwaarde voor veel fondsen en andere geldverstrekkers. In de sector zelf zijn ook veel initiatieven ontwikkeld. Het Tropenmuseum publiceerde in 2016 *Woorden doen ertoe–Een incomplete gids voor woordkeuze*

*binnen de culturele sector: een historische analyse van museaal taalgebruik. In 2021 volgde *Waarden voor een nieuwe taal*, samengesteld door een brede klankbordgroep. De publicatie doet handreikingen voor een veilige, inclusieve en toegankelijke taal voor iedereen in de sector.*

Dekolonisatie is een groot en blijvend onderwerp geworden van voorstellingen, tentoonstellingen en publieke programma's. Samenwerkingsinitiatieven als *Musea Bekennen Kleur* laten zien dat instellingen beseffen dat zij vaak nog steeds (witte) bolwerken zijn die met regels, structuren en gewoonten bepaalde groepen bevoorrechten en andere buitensluiten. En dat zij concrete stappen maken om hier verbetering in aan te brengen.

Daarnaast zijn er prikkelarme voorstellingen, museale rondleidingen voor blinden of doven en workshops voor Alzheimer-patiënten. Instellingen nemen de fysieke toegankelijkheid van hun panden onder de loep.

Fondsen ondersteunen het streven naar diversiteit en inclusie met speciale regelingen. Bij het NPO Fonds en Filmfonds is de deur opengezet voor autodidactische makers. Er wordt samen-gewerkt met gespecialiseerde bureaus die bijvoorbeeld trainingen 'Unconscious bias/Onbewuste vooroordelen' geven. Ook de bezetting van besturen en raden van toezicht wordt steeds diverser.

De normalisatiedrempel hebben we nog niet bereikt. Nieuwe allianties helpen ons op weg om diverser te worden. De afgelopen tijd zien we organisaties zich afvragen hoe hun netwerken vergroot kunnen worden. Hoe bereiken we het talent dat zich onder de radar bevindt? En hoe maken we ons aantrekkelijk voor hen?

Echte inclusiviteit vraagt ook offers en dat is ongemakkelijk. Want als nieuwe groepen een plaats aan tafel krijgen moeten anderen misschien hun stoel opgeven. Wie staat op en maakt plaats? En hoe kun je je bedrijfsstructuur zo veranderen dat er meer invloedrijke posities vrijkomen voor mensen met een andere achtergrond?



Diversiteit

Het gebouw toegankelijk maken voor iedereen.

Je eigen taalgebruik tegen het licht houden door anderen (liefst een diverse groep).

Algemene mededelingen ook begrijpelijk laten zijn voor laaggeletterden of verstandelijk beperkte bezoekers/ medewerkers.

Je aansluiten bij een gespecialiseerd initiatief binnen je eigen branche, zoals KLEUR (film) of Theater Inclusief (podiumkunsten).

Ouderen niet uitsluiten door exclusief te communiceren via digitale media.

Je bewust zijn van je gastvrijheid en hoe je dat toont.

Je bedrijfscultuur doorlichten onder begeleiding van een externe partij.

Soms ook exclusief durven zijn—niet iedereen hoeft alles leuk te vinden.

Je laten inspireren door de programma's die Studio-i (2017-2020) heeft gedaan met onder andere queer doven, Alzheimerpatiënten en senioren.

Een gespecialiseerd bureau inschakelen als je zelf moeite hebt om voor vacatures kandidaten te vinden die cultureel divers zijn.

Stagiairs betrekken van andere schoolniveaus dan gewoonlijke en actief werven bij scholen in cultureel diverse wijken.

Een quotum opstellen voor cultureel divers personeel, maar niet vervallen in 'poppetjes tellen' want het maakt ook uit waar mensen terechtkomen in de organisatie en hoe betrokken ze zijn.

Voor gender-neutrale WC's zorgen.

Doe een bias training of een training Inclusief Werven.

Onderzoek ook financiële en digitale toegankelijkheid.





Er is geen andere sector waar zoveel gratis wordt gewerkt als in de culturele sector. In focusgesprekken kwam naar voren dat professionals ‘werkervaringsplekken’ kregen aangeboden en essentiële taken werden uitgevoerd door stagiairs en vrijwilligers. Zzp’ers die al jaren diensten leveren bekenden dat ze geen hoger tarief durven te vragen of eens nee te zeggen omdat ze vreesten dan in de toekomst geen opdrachten meer te krijgen.

Bij een meer duurzame bedrijfsvoering hoeven werknemers en medewerkers geen roofbouw op zichzelf te plegen. Je gaat actief een verbond met elkaar aan, een echte relatie. Regelmatig peil je elkaars verwachtingen en ervaringen, en er zijn mogelijkheden en middelen om te groeien.

Duurzaamheid betreft ook het werk zelf. Bij een streven naar kwaliteit hoort zorg en aandacht. Steeds meer theatermakers zeggen liever te wachten met de lancering van een nieuwe

voorstelling als de vorige nog niet verteerd is. Zij willen hun creativiteit niet opbranden voordat het resultaat ervan goed en wel heeft kunnen landen. Want dat komt ook de langdurige relatie met het publiek niet ten goede.

Een minder hoge omloopsnelheid betekent ook minder verbruik van grondstoffen en een lagere afvalproductie. Bij het opstellen van de eerste versie van de Fair Practice Code was deze vorm van duurzaamheid nog niet sterk in beeld. Maar inmiddels is de klimaatcrisis nog acuter en slaat de code behalve op omgang met elkaar ook om omgang met de omgeving.

Het onderzoek *Duurzaamheid in de cultuursector: stepping-stones voor toekomstig duurzaamheidsbeleid* (2019) geeft concrete aanwijzingen voor verduurzaming en ook de UNESCO deed in 2018 handreikingen op dit vlak. *ACT – Art, Climate, Transition* heeft het onderwerp in Europees verband opgepakt.

Er zijn inmiddels talloze inspirerende best practices en tools ontwikkeld om de sector te verduurzamen. Veel daarvan kan worden teruggevonden in het dossier Duurzaamheid in de culturele sector, dat doorlopend wordt bijgehouden door De Boekmansichting. Ook veel gemeenten hebben verduurzaming van de sector op de agenda staan, maar een integraal duurzaamheidsbeleid ontbreekt nog.

Er zijn de afgelopen jaren steeds meer initiatieven en regelingen ontstaan die bijdragen aan de kosten van opleidingen en coachingstrajecten. In 2020 is het PPO Werktuig (Permanente Professionele Ontwikkeling) opgezet. Dit Werktuig co-financiert ontwikkelplannen van werkenden in de sector. Ook diverse fondsen hebben regelingen opgetuigd die eenzelfde doel dienen.

De coronacrisis heeft ondertussen ons bewustzijn vergroot en veranderingen versneld, maar niet zonder vragen en dilemma’s. Op tournee gaan met een trailer vol spullen is niet langer acceptabel, maar kan het wel als decorstukken ter plekke worden geproduceerd met 3D-printers? Of moet helemaal worden afgezien van grensoverschrijdend werken? En draagt digitalisering bij aan duurzame innovatie? Of is het een snelle oplossing voor nu die later weer verdwijnt?



Duurzaamheid

Mogelijkheden van afvalscheiding bekijken.

Evaluatie-gesprekken voeren met freelancers.

De balans tussen gewerkte uren en beloning in de gaten houden.

Een apart potje opzij zetten voor trainingen, cursussen en opleidingen.

Alle medewerkers een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) laten opstellen.

Het ambitieniveau van projecten in overeenstemming laten zijn met het budget.

Medewerkers laten zien wat je te bieden hebben op het gebied van ontwikkeling en zelfontplooiing.

Stagiairs niet inzetten voor onmisbaar werk en ze een redelijke vergoeding betalen.

Zoveel mogelijk materiaal hergebruiken, bijvoorbeeld podia, kostuums en tentoonstellingsmateriaal.

Je aansluiten bij een branchebrede organisatie zoals Green Filmmaking of Green Business Club.

Freelancers belonen zoals het hoort en ze betrekken bij je beslissingen waardoor ze zich meer medeverantwoordelijk voelen.

Kennis delen met andere organisaties over de invulling van specifieke functies (bijvoorbeeld zakelijk leiderschap) en van elkaar leren.

Als museum of presentatieinstelling gebruik maken van de gerecyclede sokkels en vitrinekasten van Museum Goed.



‘Goed voor je portfolio’ zit diep in de cultuur

Interview met
Barrie Hullebie

“Het komt voor dat ik een klus aangeboden krijg waarvoor geen vergoeding beschikbaar is. ‘Goed voor je portfolio’ is dan het motto. Soms is dat nog waar ook en is het logisch om de opdracht toch aan te nemen, bijvoorbeeld aan het begin van je carrière of om een goed doel of jong merk te steunen.

“Het probleem is alleen dat dit idee van ‘goed voor je portfolio’ diep in de cultuur zit. Vaak genoeg is het een manier voor een producent om zo goedkoop mogelijk uit te zijn. Het heeft een *race to the bottom*-effect en dat is duidelijk geen fair practice. Iedereen in de keten zou eerlijk behandeld moeten worden. Daarvoor is meer transparantie en solidariteit nodig.

Veel makers zijn goed in het creatieve, maar niet zo goed in de zakelijke kant van het verhaal.



Tekst: Ko van 't Hek
Foto: Catharina Gerritsen

“Veel makers zijn goed in het creatieve, maar niet zo goed in de zakelijke kant van het verhaal. Zelf heb ik bijvoorbeeld de neiging snel enthousiast te worden. Op zich geen verkeerde eigenschap, maar wel met het risico dat je misschien te snel ja zegt. De Fair Practice Code kan met richtlijnen makers helpen en beschermen. Dat is nodig want er wordt zeker misbruik gemaakt van die minder ontwikkelde zakelijke kant van makers.

“Een carrière is een langetermijnproject, daar moet je goed over nadenken. Als we de cultuur willen veranderen, zou het ook goed zijn om dat van onderaf te doen. Bijvoorbeeld door op kunstacademies meer aandacht te besteden aan carrièreplanning. En misschien zou een vak Fair Practice Code ook niet misstaan.”

Barrie Hullebie is freelancefotograaf en werkt onder andere voor Elle, Glamcult, Parool, Vrij Nederland, Zoo Magazine, Bijenkorf, G-Star, ByBorre en Zalando.



Snel weten waar je staat

De online Quicksan Fair Practice Code helpt je op basis van tien vragen na te denken over de kernwaarden van de Fair Practice Code en hoe je ernaar handelt. De scan is in te vullen vanuit het perspectief van opdrachtgever of -nemer, werkgever of -nemer, vrijwilliger of stagiair. Maar de scan is ook een handige tool voor subsidieën of bestuurders! Onderstaande onderwerpen komen aan bod.

1. Eerlijke vergoeding

Over vergoedingen kunnen opdrachtgevers en -nemers afspraken maken met behulp van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Soms is er (nog) geen cao beschikbaar en moet je zelf een salaris bepalen, mogelijk met behulp van een vergelijkbare cao. De Kunstbond heeft veel cao's op een rijtje gezet.

De afspraken die je met elkaar maakt, leg je vast in een arbeidscontract.

Als opdrachtgever kan je met je opdrachtnemers afspraken maken met behulp van een honorariumrichtlijn, als die voor de betreffende branche is opgesteld. Soms moet je in overleg een tarief bepalen, waarbij mogelijk het doorberekenen van een salaris uit een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) kan helpen.

Een stagevergoeding is gebruikelijk maar niet wettelijk verplicht, tenzij hier iets over is opgenomen in de geldende cao. Ook met vrijwilligers dien je goede afspraken te maken. Leg de afspraken vervolgens vast in een vrijwilligerscontract.

2. Bescherming tegen arbeidsrisico's

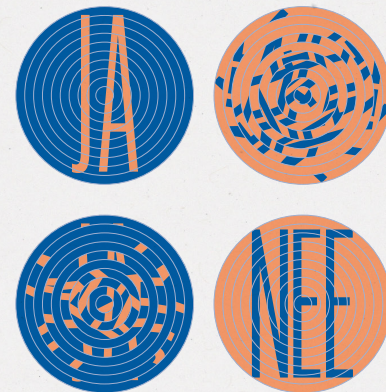
Als werkgever heb je de plicht om je werknemers, stagiairs en vrijwilligers te verzekeren tegen de risico's van ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid.

Werknemers bouwen bij de meeste werkgevers een pensioen op. Als zelfstandig ondernemer moet je zelf al deze zaken regelen en je verzekeren. Opdrachtnemers moeten dit altijd zelf regelen. Je kunt je als opdrachtgever wel afvragen of de opslag op het honorarium voldoende is om opdrachtnemers in staat te stellen zich te verzekeren tegen risico's en geld te reserveren voor scholing en pensioen.

Tegen welke zaken een stagiair verzekerd is tijdens de stage hangt af van het stage-contract tussen de student, onderwijsinstelling en stageplek en de hoogte van de stagevergoeding. Ook voor vrijwilligers die bij je werken is het verstandig om goed na te denken over verzekeringen.

3. Auteursrechten

Als werkgever krijg je op verschillende manieren met auteursrecht te maken. Of iemand in dienst bij jouw organisatie maakt een origineel werk waarvan je als werkgever de rechten krijgt. Of jouw organisatie wil het werk van een ander gebruiken. Afhankelijk van je functie kan je als werknemer, als maker, uitvoerend kunstenaar of als gebruiker te maken krijgen met auteursrecht.



4.

Veilig en gezond werken

Onder veilig en gezond werken valt bijvoorbeeld het voorkomen van lichamelijke en geestelijke overbelasting, het beperken van de kans op ongelukken en het tegengaan van ongewenst gedrag.

De Arbo- en de Arbeidstijdenwet leggen de werkgever verplichtingen op om de werknemers te beschermen met het oog op veilig en gezond werken. De Inspectie SZW heeft verschillende zelftests ontwikkeld.

Als werknemer moet je zelf ook op de hoogte zijn van mogelijke risico's bij jou op de werkvloer en de maatregelen kennen die ertegen genomen kunnen worden. Inventariseer en bespreek mogelijke risico's.

Als opdrachtnemer ben je in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkomgeving. Als zelfstandige krijg je ook met bovengenoemde wetten te maken, wanneer er vrijwilligers (vrienden!), stagiairs of meer in het algemeen personen onder jouw gezag werken: in dat geval heb je dezelfde verplichtingen als een werkgever voor wat betreft de Arbowet.

5.

Professionalisering/ Duurzame inzetbaarheid

Als werkgever is het belangrijk om de professionele kennis en vaardigheden van al je medewerkers, stagiairs en vrijwilligers te blijven ontwikkelen. Denk ook na over je eigen professionele ontwikkeling en gun jezelf en je werk- en opdrachtnemers de tijd en aandacht voor reflectie op eigen functioneren, ambities en scholing.



6.

Gesprekken over Fair Practice / Vertrouwen

Om de Fair Practice Code succesvol in praktijk te brengen is het van belang dat werkgevers en werknemers doorlopend uitwisselen wat goed werkgeverschap en goed werknemerschap voor hen betekent. Dat creëert wederzijds begrip voor de positie waar de ander zich in bevindt en helpt om de samenwerking te professionaliseren.

Hoe bespreek je verbeterpunten op een manier die voor beide partijen prettig en constructief is? Feedback is een hulpmiddel om de ander te laten zien wat jij hebt waargenomen, wat het effect is en wat jij ermee wilt.

Werk je samen met opdrachtnemers of -gevers? De afronding van een opdracht creëert een goed moment om de samenwerking te evalueren.

7.

Transparantie in financiën/ Toezicht

Openheid over projectbudgetten, beloningen, tarieven en salarissen draagt eraan bij om ongelijkheid op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

Als opdrachtnemer bepaal je zelf voor welk tarief je werkt. Maar als het produceren van kunst en cultuur onder de marktprijs de norm wordt, verzwakt dat de arbeidsmarktpositie van de opdrachtnemer én van anderen in dezelfde positie.

In het Handboek instellingen verantwoording cultuursubsidies 2017-2020 zijn richtlijnen opgenomen voor financiële verantwoordingen.



8. Inclusie

De sector wil en moet meer ruimte bieden aan iedereen en is gebaat bij een betere afspiegeling van de bevolkingssamenstelling. Het gaat hierbij niet alleen over culturele of etnische achtergrond, maar ook over gender, seksuele geaardheid, leeftijd, kennis en vaardigheden en sociaaleconomische achtergrond. De Code Diversiteit & Inclusie geldt als leidraad.

9. Toezicht

De Governance Code Cultuur is een gedragscode die culturele organisaties aanbevelingen geeft voor normen en werkwijzen als het gaat om goed bestuur en toezicht. Het naleven van deze code is een voorwaarde voor veel cultuursubsidies.

Als werkgever van een gesubsidieerde culturele organisatie moet je in een publiek toegankelijk jaarverslag vertellen hoe je de code toepast. Als je opdrachtgever bent vanuit een culturele instelling dan is de Governance Code Cultuur ook op jou van toepassing.

Als werk- of opdrachtnemer is het goed om de inhoud van de code te kennen en te weten of jouw organisatie die naleeft.

10. Vertrouwen

Codes en richtlijnen zijn handreikingen om samen tot eerlijke werkomstandigheden te komen. Kunst produceren vraagt maatwerk. Geen enkel proces is hetzelfde. De uitkomst ervan is bijna nooit volledig te voorspellen en het resultaat is niet geheel kwantitatief meetbaar. Daarom is het naast het maken van goede afspraken over de randvoorwaarden en arbeidsomstandigheden essentieel om vertrouwen in de ander te hebben en dat van de ander te krijgen.

Informatieve websites:

platformacct.nl
digipacct.nl
beroepkunstenaar.nl
kunstenbond.nl
werktuigppo.nl
kunstenaarshonorarium.nl
dezaaknu.nl
platformmakers.nl
auteursrecht.nl
degeschillencommissie.nl
afm.nl
svb.nl
mores.online
cultuursubsidie.nl
den.nl
creativecommons.nl
codedi.nl
governancecodecultuur.nl
arbeidstijdenwet.nl
zelfinspectie.nl
cultuur-ondernemen.nl
cultuurmarketing.nl
academievoorcultuurmanagement.nl
leiderschapincultuur.nl
coachingindecultuur.nl
omscholingdansers.nl

Doe de Quicksan op
www.fairpracticecode.nl



Eerlijke betaling is 'simple comme bonjour'

Interview met
Ann Demeester

“Voor mij is het zo evident dat kunstenaars eerlijk betaald moeten worden, dat ik het eigenlijk treurig vind dat er nu campagne voor gevoerd moet worden. Het is *simple comme bonjour*. Je betaalt de bakker voor zijn brood, de bank voor zijn transacties en de kunstenaar voor zijn werk.

“Musea zien vaak eerst alle andere kosten, voor bijvoorbeeld marketing en audiotours, en zetten de budgetten voor de kunstenaars helemaal aan het einde. De kunstenaar krijgt dan wat er nog over is, als al het andere is betaald. Dat is begrijpelijk, maar dat zou niet normaal mogen zijn. Wij draaien het daarom om. Immers, zonder kunstenaar geen kunst en zonder kunst geen tentoonstelling. Zie het zo: in bedrijfs-economische termen zijn ze onze belangrijkste toeleveranciers en geen enkel bedrijf zou er zelfs maar over nadenken om de partijen die het basisproduct leveren niet te betalen.

Zonder kunstenaar geen kunst en
zonder kunst geen tentoonstelling.



Tekst: Manus Groenen
Foto: Liza Wolters

“Met de honorariumrichtlijn van het Mondriaan Fonds is het eenvoudig om te berekenen wat een eerlijke betaling voor de kunstenaar is. Zo'n tool is fijn, want je kunt er ook naar verwijzen in een gesprek met de kunstenaar. Die kan de betaling dan nog steeds peanuts vinden, maar het geeft wel duidelijk kaders voor een discussie of onderhandeling.

“Als we kunstenaars niet goed betalen dan heeft de kunst daar op den duur onder te lijden. En daar betalen wij als musea later weer de prijs voor. Kortom: eerlijk betalen is dus niet meer dan logisch om te doen. Uit ideologische overwegingen, maar ook uit zelfbescherming.”

Ann Demeester is
sinds 2014
directeur van het
Frans Hals Museum,
dat de stadscol-
lectie van Haarlem
beheert, die is
opgebouwd vanaf
de 16^e eeuw.



Een blik op de toekomst

Er is geen weg terug meer. Het vuurtje dat in 2013 werd aangestoken in het Veem House for Performance en met de formulering van de Fair Practice Code in 2017 verder aanwakkerde, laat zich niet meer doven of reduceren tot een waakvlam. Dat kunstenaars en andere professionals in de culturele en creatieve sector eerlijk betaald moeten worden, is nu even normaal als een waarschuwingssticker op een pakje sigaretten.

Kunsten '92-voorzitter Jan Zoet realiseert zich dat het omdenken en organisatorisch omvormen tijd kost, maar 2025 wordt aangehouden als streefdatum voor sectorbrede acceptatie én implementatie van de code. Of dat haalbaar is hangt volgens hem grotendeels af van de onzekere economische ontwikkeling van de komende jaren—en onze omgang ermee. “We moeten bereid en in staat zijn om meer te betalen voor cultuur die—omdat hij eerlijker beloond is—duurder wordt. Dat kan betekenen dat kaartjes meer gaan kosten, maar dat vinden we onwenselijk omdat kunst en cultuur dan onbereikbaar worden voor een deel van de bevolking. Dus moeten de overheid en andere opdrachtgevers meer investeren om te voorkomen dat er minder kunst en cultuur gemaakt wordt. Als ze dat niet doen betekent dat niet dat kunstenaars zelf minder gaan maken, daarvoor worden ze teveel gedreven door een innerlijke noodzaak. Maar dan verslechtert hun positie weer.”

Bezuinigingen staan volgens Zoet gelijk aan desinvestering. “De culturele en creatieve sector is de grootste banenmotor van de afgelopen vijf jaar, goed voor 320.000 banen. Het is een vitale sector die toekomst heeft en waarde creëert, economisch en anderszins: van mediawijsheid, troost en verbeelding tot het ontwikkelen van identiteit, zowel individueel als collectief. De overheid is relatief gezien een kleine investeerder, die bijdraagt aan de R&D van een sector met een jaaromzet van ruim €25,5 miljard.

Kunstenaars zelf zijn de allergrootste investeerders.”

Zoet gebruikt met opzet het woord ‘subsidie’ niet. “Kunst en cultuur moeten uit dat frame van afhankelijkheid, waarbij de bijdrage uit publieke middelen wordt gezien als noodzakelijk kwaad die liefst tijdelijk is en aan allerlei stringente voorwaarden moet voldoen. De economie, wetenschap en landbouw worden immers ook gefinancierd door overheden. En de Fair Practice Code is onderdeel van het emancipatieproces.”

De code kan niet alleen de positie van kunstenaars en creatieve professionals in de maatschappij normaliseren, maar biedt ook een perspectief op de samenleving zelf. “De code draagt immers universele waarden uit, die model kunnen staan voor omgang met elkaar in alle omstandigheden. De toeslagenaffaire was niet gebeurd als er meer vertrouwen was geweest. We zouden willen dat de kledingindustrie duurzaamheid hoger in het vaandel had staan. En transparantie zou een leidende waarde moeten zijn voor de bankensector. De Fair Practice Code levert de waarden voor de 21^{ste} eeuw, een tijdperk waarin we ons realiseren dat groei eindig is.”

Theatermaker en Fair Practice Code-pionier Anoen Nuyens is het daar hartgrondig mee eens en denkt dat de coronacrisis de introductie en acceptatie van de code een handje zou kunnen helpen. “Na de kredietcrisis keerden we snel terug naar het oude normaal, het neoliberale kapitalisme waarvan de uitwassen de crisis juist hadden veroorzaakt. Maar dat kwam omdat er geen andere opties voorhanden waren. Nu zijn die er wel. Ze duiken overal op. In de kunst- en cultuursector is de code daar een voorbeeld van.”

Nuyens haalt het begrip ‘sterke verhalen’ aan, uit de essaybundel *De grote vlucht inwaarts* (2016) van Thijs Lijster. De cultuurfilosoof presenteert sterke verhalen als alternatief voor zowel de absolutistische grote verhalen van het modernisme als het relativisme van de postmoderne kleine verhalen. Sterke verhalen zijn meeslepend en prikkelend, bieden nieuwe inzichten maar laten ruimte voor eigen invulling. “De Fair Practice Code is zo’n sterk verhaal”, zegt Nuyens. “En we moeten het zoveel mogelijk doorvertellen, het vuurtje brandend houden, zodat het in alle lagen van de sector doordringt en het uiteindelijk geen code meer is, maar werkelijkheid wordt.”



Strepen verdienen op basis van eigen talent

Interview met
Johan Fretz

“Ik koester graag de illusie dat er een heel circuit is in de culturele sector en zeker binnen onze generatie, waar diversiteit vanzelfsprekend is. De samenwerking tussen Lil' Kleine en Ronnie Flex gaat niet over dat Ronnie Surinaams is en Lil' Kleine wit. Het is gewoon zo, zonder dat het benadrukt wordt.

“Het witte karakter van de creatieve sector is vooral een probleem voor de mensen die denken dat het geen probleem is. Het is vooral een probleem voor de mensen die denken dat ze zo nog twintig jaar door kunnen gaan. Maar uiteindelijk gaat de nieuwe generatie toch wel verder. Wij creëren allang onze eigen platforms, uitingsvormen en daarin mengt het zich al vanzelf, zonder al dat gewichtige commissiegelul. Na de vergrijzing komt de verkleuring, deal with it.

Na de vergrijzing komt de
verkleuring, deal with it.



Tekst: Ko van 't Hek
Foto: Catharina Gerritsen

“Aan de ene kant is diversiteit een belangrijk onderwerp, omdat het goed is als we met z'n allen meer openstaan voor andere perspectieven. Maar dat het gepolitiseerd wordt, vind ik moeilijk. In de zin van: 'Oh het moet weer divers, dus ik moet weer naar allochtonen gaan zitten kijken.' Links reageert daar weer op door 'diverse' stemmen te exotiseren, waardoor degenen die uiteindelijk die stem belichamen object worden. Dat weiger ik, ik wil mijn strepen verdienen op basis van mijn talent.

“Ik vind het goed dat het in de code ook gaat over de niet-meetbaarheid van sommige dingen. Iets kan ook waarde hebben als het geen miljoenenpubliek trekt. Als er nou één wereld niet gaat over de uitkomst in getallen, dan zou het die van de kunsten moeten zijn.”

Johan Fretz is schrijver, theatermaker en columnist. Zijn tweede roman *Onder de paramari-boom* werd onderscheiden met Nederlandse Boekhandelsprijs en bewerkte hij tot de solovoorstelling *De zachtmoedige radicaal*.



Ontwikkeling Fair Practice Code:

*Anne Breure, Yvonne Grootenboer, Michelle Schulken,
Marianne Versteegh, Jan Zoet*

Fair Practice Code strategische denktank 2019-2020:

*Anne Breure, Rutger Gernandt, Yvonne Grootenboer,
Jorn Matena, Michelle Schulken, Jan Zoet, Marianne
Versteegh*

Penvoerder Fair Practice Code:

Kunsten '92, Marianne Versteegh

Programmaleider implementatie, promotie en verdieping van de Fair Practice Code:

Kunsten '92, Pien van Gemert

Publicatie 'Navigeren met de Fair Practice Code':

Teksten, tenzij anders vermeld: *Edo Dijksterhuis*

Redactie: *Edo Dijksterhuis, Pien van Gemert,
Marianne Versteegh*

Eindredactie: *Heleen Alberdingk Thijm*

Advies: *Anne Breure, Martine Fransman, Lene Grooten,
Yvonne Grootenboer, Leen Laconte, Imara Limon,
Anoek Nuyens, Sakina Saouti, Marianne Versteegh*

Fotografie: *Catharina Gerritsen, Liza Wolters*

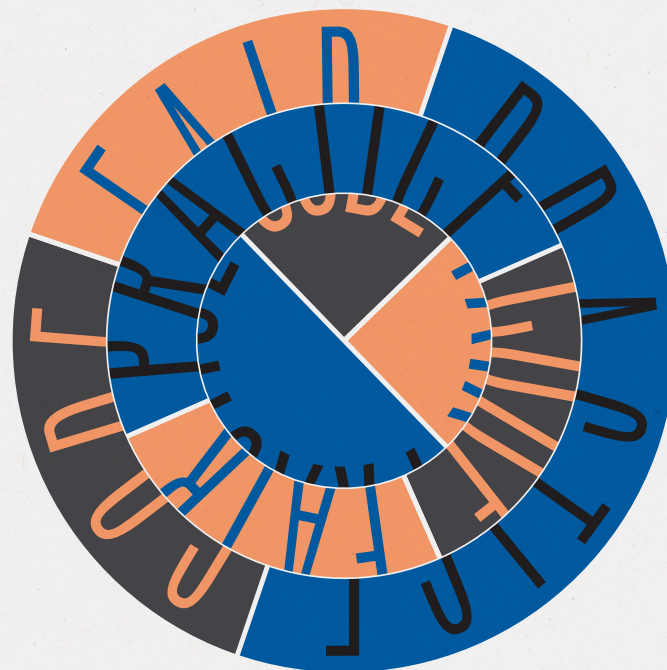
Grafisch ontwerp: *Thijs Verbeek*

Druk: *NPN drukkers*

Deze publicatie is tot stand gekomen mede dankzij
ondersteuning van het ministerie van OCW

p/a Kunsten '92
Herengracht 62
1015 BP Amsterdam

info@fairpracticecode.nl
www.fairpracticecode.nl



Code

Navigeren
met de



Practice

Fair