



Het bestuur en toezicht van Museum van de Geest hebben invulling gegeven aan de 'Code Fair Practice', de 'Code Cultural Governance' en de 'Code Diversiteit en Inclusie':

Code Fair Practice & Cultural Governance

Het museum onderschrijft en voert de Code Fair Practice uit. Het houdt zich aan eerlijke betaling. Makers, kunstenaars en zzp-ers dienen bij het museum voorafgaand aan opdracht verstrekking altijd zelfstandig een kostenopgave voor hun uren, honorarium of ontwerp of artistieke concept in. Hierbij volgen de meeste externen de tarieven standaarden van hun desbetreffende vak of brancheorganisaties. Het museum neemt deze altijd over na toetsing of de opgevoerde vergoeding aannemelijk gemaakt kan worden dat de inspanningen een dergelijke omvang in uren en beloning verlangt. Het museum draagt actief de namen en credits uit van diegenen die voor het werk verantwoordelijk zijn of daarvan (delen van) rechten bezitten. Copyright, auteursrecht, volgrecht en intellectueel eigendom worden uiteraard gerespecteerd en hierover worden altijd bepalingen met die inhoud en strekking opgenomen in (contractuele) afspraken. Het museum staat voor een eerlijke omgeving waarin de bijdrage van makers, zzp-ers en kunstenaars door hun werk wordt gewaardeerd en gehonoreerd en hun bijdrage aan de samenleving wordt erkend en gevalideerd. Wederzijds vertrouwen, transparantie, steun en advies zijn belangrijke kernwaarden van het museum bij alle handelen.

Principe 1: Het museum entameert maatschappelijke verandering door zo groot mogelijke betrokkenheid en het tegengaan van stigma en het realiseren van een gelijke, inclusieve samenleving die uit gaat en open staat voor neurodiversiteit. Het museum heeft een professioneel bestuur en toezicht. Belanghebbenden worden betrokken (Founders, Participanten, Partners) bij relevante programma's, opleiding, nascholing en bij inhoudelijke bijeenkomsten. Ook zijn er nauwe contacten met betrekking tot (toekomstig) erfgoed. De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling op een zo duurzame en verantwoorde wijze. Bedrijfsmatigheid is de kern van alle bestuurlijk handelen. De artistieke integriteit is gewaarborgd, het bestuur heeft hierin een onafhankelijke positie, ook doordat steun aan het museum naar inzicht van het museum (conform haar beleidsdoelen) kan worden besteed, zo is contractueel vastgelegd.

De organisatie kent een integere en open cultuur. Bestuurders en toezichthouders dragen dat uit en vervullen aldus een voorbeeldfunctie. De maatschappelijke omgeving van de organisatie is zeer neurodivers, evenals de kring van externe belanghebbenden. Bestuurders en toezichthouders zijn zich hiervan bewust en gaan zorgvuldig en op evenwichtige wijze om met de verschillende belangen. Bij (mede)financiering door private partijen blijft de maatschappelijke doelstelling van de organisatie centraal staan. Eventuele exploitatieoverschotten vloeien terug naar het eigen vermogen van de organisatie. Financiers zijn hier expliciet akkoord mee.

Principe 2: Het Bestuur draagt de Code Cultural Governance uit en zorgt voor borging in de organisatie. De CGT wordt binnen Stichting Het Dolhuys nageleefd en toegepast. Binnen de Raad van Toezicht is de toetsing op de naleving van de code als specifieke verantwoordelijkheid neergelegd bij een van de leden. Dit lid maakt een jaarlijkse evaluatie in hoeverre de stichting voldoet aan CCG. De evaluatie wordt intern gedeeld met het bestuur en door de andere Raad van Toezicht-leden eenmaal per jaar in een bijeenkomst van de Raad van Toezicht besproken. Verbeterpunten worden vastgesteld op basis van deze evaluatie waarna maatregelen worden geïmplementeerd om tot de gewenste verbetering te komen. In het jaarverslag wordt hiervan melding gemaakt. Het naleven van de principes zal ook op de website worden geplaatst.

Principe 3: Bestuur en leden van de Raad van Toezicht opereren onafhankelijk. Belangenverstrengeling is uit den boze en er wordt actief gelet op het voorkomen daarvan. Bestuurders en toezichthouders hebben geen zakelijke of artistieke belangen of relaties met de organisatie anders dan als bestuurder of toezichthouder.

Principe 4: Het bestuur voorziet tijdig en volledig in informatie, zowel voorafgaand aan Raad van Toezicht bijeenkomsten als door middel van tussentijdse rapportages of in aanvulling daarop op verzoek van de RvT. Binnen de Raad van Toezicht is sprake van een portefeuillevreiding waardoor leden specifieke taken en verantwoordelijkheden zorgvuldig kunnen uitvoeren. Voor nieuwe leden van de Raad van Toezicht is er een 'inwerkprogramma' waarbij ook gesprekken met het MT plaatsvinden om zich zo onafhankelijk een beeld van de organisatie te kunnen vormen.



Principe 5: Het bestuur draagt de genoemde verantwoordelijkheden en onderhoud contacten met partners, Founders, participanten, aanverwante organisaties (al dan niet inhoudelijk) overheden, schenkers, gevers en fondsen om zoveel mogelijk positieve impact te genereren op de maatschappelijke taak van het museum en het bedrijfsmatige resultaat.

Principe 6: Het bestuur gaat zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en de middelen van de organisatie. Risico, beheersing en controle zijn belegd er wordt regelmatig gerapporteerd aan de Audit van de Raad van Toezicht. De beloning van personeel is passend, er is sprake van zorgzaamheid voor staf en personeel (eigen ontwikkelde 'lief- en leedbeleid' wordt gevolgd), er is sprake van honorering van kunstenaars en makers, alle wet- en regelgeving wordt uiteraard gevolgd. De Fair Practise en Diversiteit en Inclusie Code worden actief gevolgd en uitgedragen. De organisatie beschikt over een externe vertrouwenspersoon.

Principe 7: De Raad van Toezicht vervult zijn rol vanuit het perspectief van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie. Jaarlijks vindt een beoordelingsgesprek plaats met het bestuur waarin de artistieke en zakelijke belangen van de organisatie en de belangen van de interne en externe belanghebbenden aan de orde komen. De Raad van Toezicht stimuleert het bestuur en staat haar bij met gevraagd en ongevraagd advies, naast het gebied van effectiviteit en bedrijfsvoering ook op met betrekking tot maatschappelijke doelen.

Principe 8: De Raad van Toezicht bestaat uit 7 leden. De samenstelling van de Raad van Toezicht is zodanig dat hij zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol naar behoren kan vervullen. De raad waarborgt de onafhankelijkheid, deskundigheid en diversiteit in zijn samenstelling. De aandacht gaat onder meer uit naar kennis van het culturele veld, de zakelijke aspecten van de organisatie en ondernemerschap. Het museum vormt zo meer en meer een afspiegeling van de samenleving in de samenstelling van de Raad van Toezicht. Diversiteit en inclusie in de leden van de Raad van Toezicht zijn volgende te nemen stappen, dit conform het rooster van aan- en aftreden. De Raad van Toezicht evalueert haar functioneren jaarlijks ten minste eenmaal. Hierbij is het bestuur niet aanwezig.

MUSEUM VAN DE GEEST

Op verzoek kunnen leden van de Raad van Toezicht een reiskostenvergoeding (basis openbaar vervoer tweede klasse) ontvangen voor het uitoefenen van hun taak. Hiervan wordt geen gebruik gemaakt.



Code Diversiteit & Inclusie

In al haar programma's vormen inclusie en diversiteit een belangrijk onderdeel. Het museum heeft een stafflid met inclusie en (neuro) diversiteit als aandachtsgebied, deze educator is verantwoordelijk voor het betrekken van uiteenlopende partijen bij ons museum om ons programma zo inclusief mogelijk te maken. Dit strekt van rolstoeltoegankelijkheid tot communiceren op makkelijk taalniveau zodat de 2 miljoen Nederlanders die moeite hebben met lezen ook onze museumteksten begrijpen. Ook neemt de educator het initiatief om onze inhoud te toetsen op meerstemmigheid met als doel om een zo divers mogelijk publiek te bereiken.