

Fair Practice

Museum van de Geest

Huidige status en
verbeterpunten
januari 2024

MUSEUM
VAN DE
GEEEST


EUROPEAN
MUSEUM
OF THE YEAR
2022

Inhoud

Interactief/klikbaar

Thema: Professionele Ontwikkeling	3
Thema: Duurzaamheid	4
Thema: Gezond Werken	6
Thema: Transparante Financiën	6
Thema: Veilig Werken	7
Thema: Toezicht	7
Thema: Auteursrechten	8
Thema: Werken aan fair practice	8
Thema: Diversiteit en Inclusie	9
Thema: Eerlijke Vergoeding	9



Het Museum van de Geest, haar MT, bestuur en raad van toezicht onderschrijven het belang van een toekomstbestendige arbeidsmarkt en beroepspraktijk van de museumsector. Het Museum van de Geest werkt dan ook volgens de Fair Practice Code.

We volgen deze gedragscode voor ondernemen en werken in kunst, cultuur en creatieve industrie. Aan de hand van de thema's die de code benoemt, beschrijven we in dit document de positionering van het Museum anno 2024. Daarnaast benoemen we per thema ook de mogelijke verbeteringen. De Raad van toezicht, de directie en het MT reflecteert jaarlijks op verbeterpunten en de implementatie ervan.



Thema: Professionele Ontwikkeling

HUIDIGE STATUS:

Het Museum heeft zich gecommitteerd aan professionele ontwikkeling en draagt zorg voor o.a. interne trainingdagen en/of workshops, het voeren van gesprekken met personeel over hun (mogelijkheden voor) ontwikkeling en de opties voor coaching en relevante opleidingen en nascholingsmogelijkheden. We werken met een intern ontwikkelingstraject (JOOP) en monitoren daarin de voortgang van onze professionele ontwikkeling en tevredenheid van het personeelsbeleid en de uitvoering ervan.

We bieden re-integratieplaatsen in het museum voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een verstandelijke beperking. Er werken 70 vrijwilligers in ons museum, vijf van hen in het kader van dagbesteding. Daarvoor werken we samen met verschillende zorginstellingen.

Vrijwilligers draaien mee op al onze afdelingen. We voeren vrijwilligersbeleid, aangestuurd door een manager, werken met een buddysysteem, bieden regelmatig verschillende trainingen, organiseren uitjes en onze vrijwilligers zijn altijd welkom op openingen of andere bijzondere momenten. Zij vormen een gelijkwaardig onderdeel van ons personeelsbestand.

VERBETERINGEN:

Het Museum heeft als doel de kunstcanon te verbreden en zet de spotlight op outsider kunst. De ambitie is om onze rol als voorloper op het gebied van Outsider art te versterken.



JOOP: EEN ORGANISATIE IN ONTWIKKELING

In 2022 hebben we als organisatie een professionaliseringslag ingezet, onder de naam JOOP (Jouw persoonlijke ontwikkelingsplan). JOOP brengt helderheid, houvast en richting voor medewerkers, management en directie met als doel om op een inspirerende manier bij te dragen aan het succes van ons museum. JOOP omvat 3 pijlers: Teamontwikkeling, Organisatieontwikkeling en Bedrijfs-cultuur. Er is een JOOP projectgroep samengesteld waarin we o.m. teambuildings-sessies voorbereiden, activiteiten organiseren en als spreekbuis fungeren over JOOP naar het team, MT en directie. Alle medewerkers krijgen jaarlijks een JOOP-gesprek waarbij er aandacht is voor hun persoonlijke ontwikkeling en mentale gezondheid.

Thema: Duurzaamheid

HUIDIGE STATUS:

Het museum heeft duurzaamheid opgenomen in zijn beleid en streeft naar milieuvriendelijke praktijken in zijn dagelijkse operaties. Zo zijn we drukdoende een Greenkey certificaat te behalen, gaan we zeer bewust om met (tentoonstellings-)materialen en streven wij een zo laag mogelijk footprint na. De gemeente is eigenaar van het gebouw het Dolhuys. Samen met de eigenaar en onderhoudspartner

SRO onderzoeken wij alle mogelijkheden m.b.t. verduurzaming van het gebouwde binnen de rijks monumentale- en welstandskaders. VerLEDding van het gebouw heeft al grotendeels plaatsgevonden en wordt in 2024 afgerond.

CIRCULARITEIT

In onze tentoonstellingsontwerpen wordt standaard het hergebruik van het bestaande museuminventaris meegenomen. Denk hierbij aan sokkels, meubilair en audiovisuele middelen. Ons depot in Haarlem bevat naast kunst daarom ook een aanzienlijke verzameling herbruikbare middelen



t.b.v. tentoonstellingen in onze vestigingen in Haarlem en Amsterdam. Zo voorkomen wij het onnodig gebruik van grondstoffen.

MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORDE INKOOP (MVI)

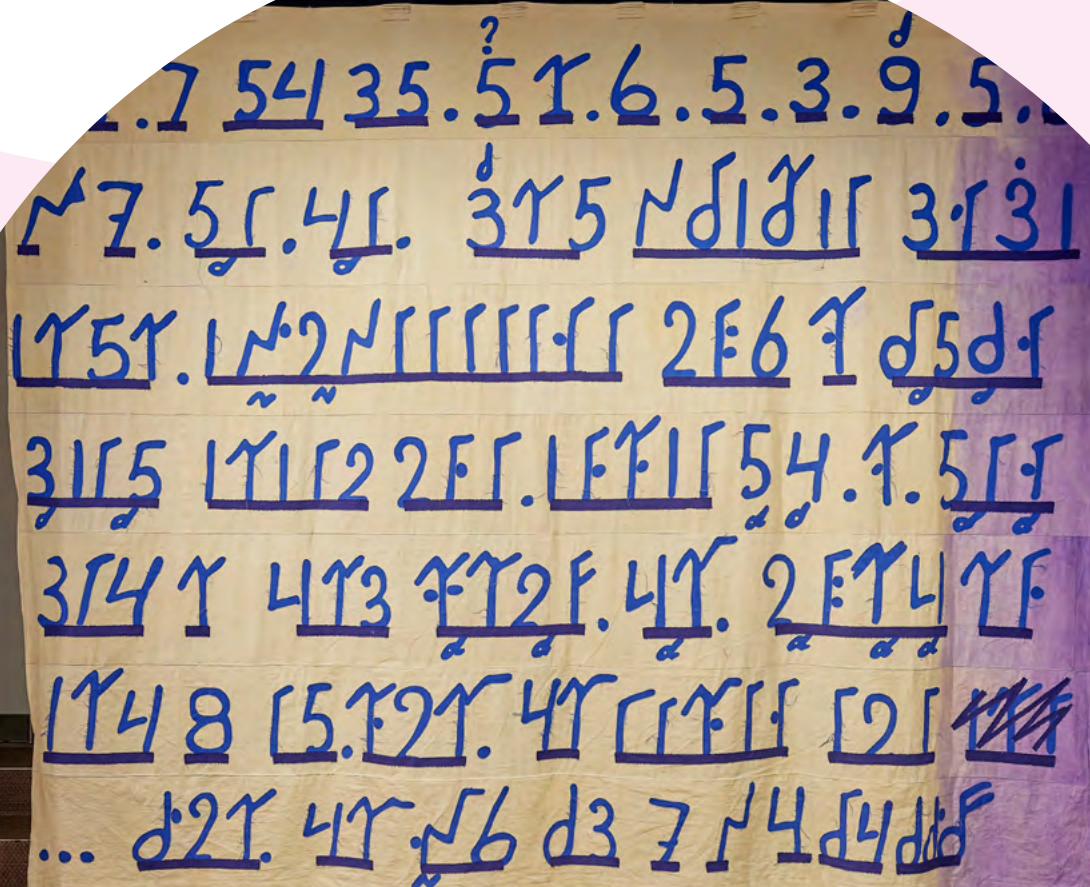
Graag werken wij met lokale partners en leveranciers om een zo laag mogelijke ecologische footprint achter te laten wat betreft inkoop en transport. Daarom heeft het MvdG heeft zich aangesloten bij het Kennemer inkoopplatform. Een collectief van ondernemers dat duurzaam, circulair en sociaal onderneemt in de regio Haarlem en Kennemerland. MvdG streeft naar partnerships met lokale partners als toeleveranciers. In de praktijk betekent dit dat verschillende producten zoals brownies, appeltaarten, vegetarische kroketten en frisdranken t.b.v. ons Museumcafé Thuys worden ingekocht bij lokale sociale ondernemers.

Dit sociale en vaak ook ecologische aanbod wordt breed gecommuniceerd in ons Museumcafé en erg gewaardeerd door onze bezoekers.

Ten behoeven van het Outsider Art Museum in Amsterdam zijn we lid van de Plantage Amsterdam. Een collectief van culturele instellingen die kennisdeling, collectieve inkoop en verduurzaming als speerpunten hebben.

VERBETERINGEN:

Duurzaamheid blijft voor ons een belangrijk aandachtspunt. We hebben de ambitie om begin 2024 ons Green Key certificaat te verzilveren. Met vastgoedorganisatie SRO en de gemeente Haarlem zetten we binnen de rijksmonumentale kaders verdere stappen in het verduurzamen van het Dolhuyscomplex in Haarlem.



Thema: Gezond Werken

HUIDIGE STATUS:

Het Museum waardeert de (mentale) gezondheid van haar medewerkers en heeft naast de reguliere verzekeringen en arbeidsvoorwaarden extra mogelijkheden, zo is er een extra 'geluksdag' op te nemen, speciaal om iets te doen waar je gelukkig van wordt en wordt bijvoorbeeld een sportabonnement met korting aangeboden. Er is een 'lief- en leedbeleid' en HR organiseert met enige regelmaat trainingen, ook op het gebied van werkdruk. Medewerkers, stagiaires en vrijwilligers mogen deelnemen aan het museumprogramma, zoals Mindfulness in het museum. We werken met stagecontracten en vrijwilligersvergoedingen.

VERBETERINGEN:

De werkdruk binnen de organisatie is relatief hoog, dit is al langer een aandachtspunt waar verschillende maatregelen op zijn genomen (het verminderen van het aantal 'losse' projecten, betere rolverdeling, optimalisatie werkprocessen, verlagen administratielasten). Toch blijft dit een aandachtspunt dat we regelmatig op de agenda willen zetten van de commissie JOOP en het MT.



Thema: Transparante Financiën

HUIDIGE STATUS:

Het Museum streeft naar transparantie in zijn financiën en volgt de Governance Code Cultuur. Financiële informatie is beschikbaar voor belanghebbenden en in het jaarverslag op onze website.

VERBETERINGEN:

Het Museum streeft naar meer transparantie door een verbeterproces in te voeren in de financiële rapportages. KPMG Healthcare heeft een analyse gemaakt van de inkomsten en uitgaven van de stichting. Van hieruit heeft het museum de beschikking gekregen over een fijnmazig een model dat zeer gedetailleerd inzicht geeft op de financiën. In de komende periode zal dit model zoveel mogelijk geïmplementeerd worden.



Thema: Veilig Werken

HUIDIGE STATUS:

Het Museum heeft aandacht voor veilig werken, o.a. in het eerdergenoemde interne ontwikkelingstraject JOOP. Daarnaast zijn er omgangsvormen en huisregels opgenomen in het personeelshandboek waarin het thema veiligheid specifiek aan bod komt. Ook wordt benoemd wat de mogelijkheden zijn om aan de bel te trekken als er ongewenste zaken gesignaleerd worden (protocol).

Er is o.a. een interne maar ook een externe vertrouwenspersoon beschikbaar voor het gehele personeelsbestand van het museum.

VERBETERINGEN:

Het Museum evalueert met enige regelmaat het protocol, het protocol is in 2023 vernieuwd, vastgelegd, intern besproken en gedeeld.

Thema: Toezicht:

HUIDIGE STATUS:

Het Museum heeft een raad van toezicht bestaande uit 6 leden. Leden van de raad van toezicht opereren onafhankelijk. Belangenverstrengeling is uit den boze en er wordt actief gelet op het voorkomen daarvan. Binnen de Raad van toezicht is sprake van een portefeuillevverdeling 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.

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. Voorafgaand aan dit gesprek wordt door het bestuur een evaluatieformulier ingevuld dat door 2 leden van de Raad de leidraad is tijdens het gesprek. Na afloop van het gesprek wordt dit bijgewerkte formulier gedeeld met het bestuur en de raad.

VERBETERINGEN:

Vanwege de wisselingen in de raad van toezicht, is een deel van de portefeuille niet voldoende belegd, dan wel komt er een verschuiving in aandachtsgebieden. In de komende periode staat gepland dat we opnieuw kijken naar de portefeuillevverdeling. Daarnaast gaat extra aandacht naar het vergroten van de (neuro) diversiteit in de raad.





Thema: Auteursrechten

HUIDIGE STATUS:

Het museum respecteert auteursrechten en intellectueel eigendom en neemt dit op in contractuele afspraken.

VERBETERINGEN:

Op dit punt zijn er vooralsnog geen verbeterpunten.

Thema: Werken aan fair practice

HUIDIGE STATUS:

Het museum streeft naar fair practice en heeft op deze code een per thema een uitgeschreven beleidsdocument met daarin de opsomming van de status en verbeterpunten (dit document). De codes die we in 2023 hanteren vervallen daarmee.

VERBETERINGEN:

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 evalueert jaarlijkse 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.

Het beleidsdocument Fair Practice Code is vernieuwd en opgesteld per einde 2023. De jaarlijkse evaluatie blijft belegd en wordt toegevoegd als jaarlijks terugkerend agendapunt.





Thema: Diversiteit en Inclusie

HUDIGE STATUS:

Het museum heeft veel aandacht voor (neuro)diversiteit en inclusie, voert een D&I beleid heeft een staf lid voor inclusie en diversiteit.

VERBETERINGEN:

Het museum heeft een voortrekkersrol en voorbeeldfunctie als het gaat om neurodiversiteit en inclusie & toegankelijkheid. Op het gebied van 'overige' diversiteit neemt het museum graag kennis van best practices van andere musea. Er wordt bv. onderzocht of het financieel haalbaar is ons aan te sluiten bij Musea bekennen kleur. In de komende periode willen we aan de slag met enkele pilots om onze diversiteit te vergroten. Denk aan aannamebeleid, het vinden van andere 'sollicitanten', etc.

Thema: Eerlijke Vergoeding

HUDIGE STATUS:

Het museum staat voor eerlijke betaling aan kunstenaars, makers en zzp'ers. Makers, kunstenaars en zzp'ers dienen bij het museum voorafgaand aan opdrachtverstrekking 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 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 daar - van (delen van) rechten bezitten. Copyright, auteursrecht, volg - recht en intellectueel eigendom worden gerespecteerd en hierover worden altijd bepalingen met die inhoud en strekking opgenomen in (contractuele) afspraken.

VERBETERINGEN:

Het museum maakt al gebruik van tools en toetst of kostenopgaves marktconform zijn. De tools die worden aangereikt in de Fair Practice Code willen we daarnaast ook gaan toepassen.

Een niet opgelost issue is eerlijke betaling van makers van outsider kunst. Wanneer sprake is van een uitkerings-situatie bij de maker dienen makers eventuele verdiensten op te geven bij de uitkerende instantie.



Door deze afdracht blijven makers gebonden en wordt het veelal onmogelijk om een stap te zetten in de ontwikkeling naar een kunstpraktijk. Het museum heeft daardoor in het verleden diverse dilemma's moeten oplossen. Het kreeg verzoeken om makers geen vergoeding te betalen maar goederen voor hen aan te schaffen, zoals meubels (bank, bed), vervoersmiddelen (fiets) of apparatuur (digitale fotoapparatuur).

Ondanks dat het lijkt dat dit probleem zich niet voordoet wanneer via een galerie outsider kunst wordt verworven speelt deze problematiek ook hier. Wanneer een galerie verbonden is aan een zorginstelling dan zijn makers veelal vanuit dagbestedingsbudgetten aanwezig en verkeren zelf in een uitkeringssituatie, (Wajong bijvoorbeeld) waarbij dezelfde voorwaarden gelden.

Dit probleem kan slechts worden opgelost wanneer op landelijk niveau de regelgeving wordt aangepast via UWV en andere regelingen en makers wordt toegestaan een bepaald volume aan werken onder fair pay condities te mogen verkopen, zonder hiervan onzekerheid of bureaucratische gevolgen te hoeven ondervinden. Pas dan worden makers volledig ondersteunt in hun weg naar een kunstenaarspraktijk. Voornamelijk ervaart het museum dit als een onrechtvaardige situatie waarvoor zij graag een oplossing zien.

Eerlijke vergoeding:

[Fair Practice Code / Gedragscode voor de culturele en creatieve sector.](#)





MUSEUM
VAN DE
GEEEST



EUROPEAN
MUSEUM
OF THE YEAR
2022