

Toepassing Fair Practice Code Stichting Het Hornemann Huis

1. Ten geleide

De stichting Het Hornemann Huis (hierna te noemen HHH) bevindt zich nog in de opstartfase zonder arbeidsovereenkomsten en daarom is de FPC beperkt toepasbaar.

2. Reikwijdte

Van de vijf kernwaarden van de FPC (solidariteit, diversiteit, duurzaamheid, vertrouwen en transparantie) zijn er twee (diversiteit en transparantie), die al geregeld zijn in de Code Diversiteit & Inclusie en de Governance Code Cultuur. De twee kunnen daarom buiten beschouwing worden gelaten. Aldus resteren solidariteit, duurzaamheid en vertrouwen met hun thema's die hieronder aan bod komen.

3. Persoonlijke ontwikkeling

Hoe draag je bij aan de ontwikkeling en groei van jezelf en van alle mensen met wie je werkt?

Voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst een open deur. Het kan echter ook relevant zijn voor vrijwilligers en overige contractanten, met name jongeren. Daarom: **Maak de ontwikkeling van competenties met het oog op toekomstige ambities onderdeel van de gesprekscyclus met medewerkers en vrijwilligers.**

4. Duurzaamheid

Hoe zorgen we dat iedereen die binnen de sector werkt een duurzame loopbaan kan opbouwen en behouden?

Ook in dit geval gaat het primair om medewerkers met een arbeidsovereenkomst, want scholing, HR-beleid en afspraken over verzekering en pensioenen vallen onder duurzaamheid. Nu is dit beperkt van toepassing op HHH, want veel vrijwilligers zijn gepensioneerd en hun motivatie ligt in zingeving of andere motieven. Dit kan in de toekomst veranderen en heeft ook gevolgen voor het faciliteren van loopbaanontwikkeling. Het is immers van groot belang om talenten te werven en te behouden. Vandaar: **Bezie dit onderwerp opnieuw, zodra de ruimte ontstaat voor arbeids- of andere overeenkomsten. Bereidt dit voor via een workshop over toepassing van de FPC: <https://fairpracticecode.nl/workshop/>.**

Het begrip duurzaamheid heeft ook betrekking op het voldoen aan de behoeften van het heden zonder het vermogen van toekomstige generaties om in hun eigen behoeften te voorzien in gevaar te brengen. In deze context kunnen we hierover kort zijn. Voor HHH speelt dit met name voor de huisvesting. **Overleg met de gemeente over duurzame huisvesting in de toekomst.**

5. Gezond werken

Is de werkomgeving een plek waar iedereen gezond en duurzaam kan blijven werken?

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. HHH heeft in de huidige situatie alles naar behoren geregeld. Vandaar opnieuw: **Bezie dit onderwerp opnieuw, zodra de ruimte ontstaat voor arbeids- of andere overeenkomsten.**

6. Auteursrechten

Betaal je altijd de rechthebbende wanneer je het werk van iemand anders gebruikt? Zorg je er zelf voor dat jouw werk beschermd is en dat je erkenning krijgt voor je werk?

Als werkgever krijg je op verschillende manieren met auteursrecht te maken. Of iemand in dienst HHH maakt een origineel werk, waarvan je als werkgever de rechten krijgt. Of HHH wil het werk van een ander gebruiken. Geen specifieke acties of aanbevelingen vereist. **Volg de regels, zoals uitgelegd op <https://www.auteursrecht.nl>.**

7. Fair Practice

Wordt er genoeg tijd en aandacht aan fair practice besteed binnen de organisatie?

Alleen een algemene aanbeveling in het kader van de bewustwording: **Voer het gesprek over de toepassing van de FPC met alle medewerkers tenminste een keer per jaar en/of als onderdeel van voortgangsgesprekken.**

8. Eerlijke vergoeding

Krijg jij eerlijk betaald? Krijgen jouw opdracht- of werknemers een eerlijke vergoeding voor hun werk?

Zoals vermeld, is dit nu (nog) niet van toepassing en speelt het pas later echt bij het aangaan van arbeidsovereenkomsten. Bij gebrek aan een algemeen verbindende CAO kan gebruik worden gemaakt van verschillende tools, b.v. voor het vaststellen van een redelijke vergoeding. Een voorbeeld is de richtlijn kunstenaarshonoraria met een handreiking aan zowel beeldend kunstenaars als instellingen die kunst presenteren om te komen tot een professionelere contract- en onderhandelingspraktijk bij tentoonstellingen zonder verkoopdoel: www.kunstenaarshonorarium.bkn.nl.

Onderzoek de toepassing van vergelijkbare arbeidsvoorwaarden, zodra de ruimte ontstaat voor arbeids- of andere overeenkomsten.

9. Samenvattend overzicht aanbevelingen

a. Persoonlijke ontwikkeling

Maak de ontwikkeling van competenties met het oog op toekomstige ambities onderdeel van de gesprekscyclus met vrijwilligers en overige contractanten.

b. Duurzaamheid

- Bezie dit onderwerp opnieuw, zodra de ruimte ontstaat voor arbeids- of andere overeenkomsten. Bereid dit voor via een workshop over toepassing van de FPC.
- Overleg met de gemeente over duurzame huisvesting in de toekomst.

c. Gezond werken

Bezie dit onderwerp opnieuw, zodra de ruimte ontstaat voor arbeids- of andere overeenkomsten.

d. Auteursrechten

Volg de regels, zoals uitgelegd op <https://www.auteursrecht.nl>.

e. Fair Practice

Voer het gesprek over de toepassing van FPC met alle medewerkers tenminste een keer per jaar en/of als onderdeel van voortgangsgesprekken.

f. Eerlijke vergoeding

Onderzoek de toepassing van vergelijkbare arbeidsvoorwaarden, zodra de ruimte ontstaat voor arbeids- of andere overeenkomsten.

Bijlage 1: Samenvatting Fair Practice Code 2017 (FPC): De gedragscode voor ondernemen en werken in de culturele en creatieve sector

De FPC gaat over hoe met elkaar wordt omgegaan, wat zijn de gedragsregels en op welke manier worden ze uitgedragen en nageleefd. Het is vooral een moreel kompas voor een gezonde arbeidsmarkt. De FPC is een aanvulling op de Governance Code Cultuur en Code Diversiteit & Inclusie.

Voor wie?

De FPC is er voor alle werkenden binnen de culturele en creatieve sector, iedereen die de sector ondersteunt en iedereen die afnemer is van kunst en cultuur. De code is van toepassing op zowel gesubsidieerde als niet-gesubsidieerde personen en organisaties.

De code heeft betrekking op alle soorten werkverhoudingen en richt zich tot besturen, opdrachtgevers, werkgevers, werknemers, zelfstandige professionals, stagiairs en vrijwilligers.

Waarom?

Creëren van een gezonde arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector is van belang, omdat er sprake is van een zorgelijke arbeidsmarkt. In de sector is sprake van veel financiële onzekerheid en hoge werkdruk, waar ook veel onder de kostprijs wordt gewerkt. Daarom wordt met de code geprobeerd om de arbeidsmarkt in deze sector eerlijker en duurzamer te maken.

Wat?

Het is een gedragscode voor ondernemen en werken in de culturele en creatieve sector op basis van vijf kernwaarden: solidariteit, diversiteit, duurzaamheid, vertrouwen en transparantie. De code nodigt uit tot kritische reflectie en biedt een handreiking voor de sector om samen tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt en beroepspraktijk te komen.

De code functioneert als een paraplu voor regelingen en richtlijnen ter verbetering van het verdienvermogen en de ontwikkelingsperspectieven voor werkenden in de culturele en creatieve sector.

De code nodigt uit om gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen voor een 'Fair Chain', waarin kunstenaars en creatieven, maar ook 'mogelijkmakers' van kunst en cultuur een 'Fair Share' en 'Fair Pay' toekomt van de waarde van hun vakmanschap, zeggingskracht en uniciteit in de samenleving.

Dat wil zeggen dat iedereen onder eerlijke omstandigheden werkt en tegen een redelijke vergoeding.

Hoe?

De FPC is bedoeld als handvat voor alle culturele professionals om met elkaar in gesprek te gaan. Het is een uitnodiging om kritisch na te denken over wat normaal wordt gevonden, om zichtbaar te maken wat er beter kan en vervolgens daadwerkelijk verbeteringen door te voeren.

Er zijn vijf kernwaarden vastgesteld: solidariteit, diversiteit, duurzaamheid, vertrouwen en transparantie met bijbehorende algemene richtlijnen. In de code zijn 10 thema's gedefinieerd:

1. Professionele ontwikkeling: Hoe draag je bij aan de ontwikkeling en groei van jezelf en van de mensen met wie je werkt?
2. Duurzaamheid: Hoe zorgen we dat iedereen die binnen de sector werkt een duurzame loopbaan kan opbouwen en behouden?
3. Gezond werken: Is de werkomgeving een plek waar iedereen gezond en duurzaam kan werken?
4. Transparantie in financiën: Geef je inzicht in je financiën aan anderen? Is de financiële verantwoording voor iedereen transparant? Heb jij inzicht in wie de besluiten neemt?
5. Veilig werken: Voelt iedereen zich sociaal veilig in de werkomgeving?
6. Toezicht: Hoe wordt toezicht binnen de instelling gewaarborgd?
7. Auteursrechten: Betaal je altijd de rechthebbende wanneer je het werk van iemand anders gebruikt? Zorg je er zelf voor dat jouw werk beschermd is en dat je erkenning krijgt voor je werk?
8. Werken aan Fair practice: Wordt er genoeg tijd en aandacht aan Fair practice besteed binnen de organisatie? Vraag je als opdrachtnemer zelf wel eens om feedback of leg je evaluatie momenten met je opdrachtnemer vast?
9. Diversiteit & inclusie: Hoe kun je jouw organisatie toegankelijk maken voor divers talent?
10. Eerlijke vergoeding: Krijg jij eerlijk betaald? Krijgen jouw opdracht- of werknemers een eerlijke vergoeding voor hun werk?

Praktische toepassing

De FPC is bedoeld als handvat voor alle culturele professionals om met elkaar in gesprek te gaan. Het is een uitnodiging om kritisch na te denken over wat normaal wordt gevonden, om zichtbaar te maken wat er beter kan en vervolgens daadwerkelijk verbeteringen door te voeren.

Toepassen begint dus met lezen. Vraag jezelf af hoe de vijf waarden aansluiten bij jouw praktijk. Waar is ruimte voor verbetering? De code reikt een aantal onderwerpen aan waaraan je je eigen praktijk kunt toetsen en waarover je in gesprek kunt gaan met de mensen en organisaties met wie je samenwerkt.