

## **Stichting Van Loon – Toepassing Governance Code Cultuur, Code Diversiteit & Inclusie en Fair Practice Code in 2023**

### **Governance Code Cultuur**

Stichting Van Loon onderschrijft de principes van de in 2019 herziene Governance Code Cultuur, handelt hiernaar en past ze toe.

Bestuur en Raad van Toezicht kwamen gedurende het jaar vier keer formeel bij elkaar, waarbij de directeur-bestuurder de Raad informeerde over de stand van zaken en de Raad zijn advies- en toezichtrol actief vervulde. Daarnaast waren de individuele leden van de Raad doorlopend beschikbaar voor de directeur-bestuurder om te sparren, mee te denken en voor advies.

Tijdens de formele RvT-vergaderingen stonden naast onderwerpen gerelateerd aan het herstel na de pandemie onder meer (algemene) financiële zaken op de agenda (jaarrekening, kwartaalrapportages, begrotingen), programmering, meerjarenonderhoud en collectie. Bij de mei-vergadering was de externe accountant aanwezig ten behoeve van de jaarrekening 2022; daarbij is ook gesproken over onderwerpen als risicobeheersing en interne controle. Daarnaast werd in 2023 het Beleidsplan 2025-2028 geformuleerd; hieraan werd in de vergaderingen uitgebreid aandacht besteed, aangevuld met extra contactmomenten.

Ieder jaar vindt een functioneringsgesprek plaats met de directie waarvoor binnen de organisatie 360-graden feedback wordt opgehaald.

Museum Van Loon is een ‘familiehuis’museum (opgericht door bewoner Maurits van Loon in 1973) waarbij de familie betrokken is. Die betrokkenheid geeft het museum een eigen karakter en draagt bij aan de uniciteit van het museum. Nadat in 2019 de omschakeling van bestuursmodel naar RvT-model heeft plaatsgevonden, en in 2020 Philippa van Loon de voorzittersrol overdroeg aan Nanette van Ditzhuyzen, verlaat Philippa van Loon per 31 maart 2024 de Raad van Toezicht, na 30 jaar inspanning voor het museum. Vanuit een onbezoldigde advies- en ambassadeursrol blijft ze beschikbaar voor de Raad van Toezicht, de organisatie en de patrons. Het opvolgingstraject is gestart.

Het aftreedschema van de Raad van Toezicht is als volgt:

|                             | Einde eerste termijn | Einde tweede termijn |
|-----------------------------|----------------------|----------------------|
| Nanette van Ditzhuyzen (vz) | 20-01-2024           | 20-01-2028           |
| Sam van der Feltz (lid)     | 11-12-2021           | 11-12-2025           |
| Philippa van Loon (lid)     | 26-11-2023           | 31-03-2024           |
| Jop Ubbens (lid)            | 12-12-2020           | 12-12-2024           |

Een vijfde lid wordt geworven, waarbij de door de Raad aangenomen interne notitie ‘Diversiteit’ de leidraad vormt.

Een actueel overzicht van (neven)functies van bestuur en Raad van Toezicht wordt gepubliceerd op [www.museumvanloon.nl/museum/stichting-van-loon](http://www.museumvanloon.nl/museum/stichting-van-loon).

## **Code Diversiteit & Inclusie**

Museum Van Loon onderschrijft de Code Diversiteit & Inclusie en past deze toe.

Diversiteit op het vlak van gender, seksuele oriëntatie, leeftijd, religie en sociaaleconomische status is al jaren een gegeven binnen de organisatie. Sinds 2019 hebben we vol ingezet op culturele diversiteit, inclusie, toegankelijkheid en gelijkwaardigheid. Conform onze visie startten we met de inhoud (programming) en partners. Via de programming maakten we het thema ‘koloniaal verleden’ bespreekbaar; via de samenwerking met partners bereikten we daarmee een diverse groep deelnemers en bezoekers. In 2023 vond dit met name plaats in aanloop naar en tijdens de tentoonstelling *Wie zegt dat? Samen geschiedenis een plek geven*.

Ook op personeel vlak geldt dat de diversiteit binnen het museumteam is toegenomen. Ongeveer een kwart van de collega's is via meerstemmige inhoudelijke projecten binnengekomen. Binnen de organisatie wordt gewerkt met een centraal weekoverleg waarbij ieder teamlid, ongeacht functie, aanwezig is. Ook op die manier worden bij besluitvorming zoveel mogelijk stemmen betrokken.

Al jaren is binnen het museum diversiteit een gegeven op een flink aantal aspecten: de afgelopen jaren zijn programma's gemaakt voor een diversiteit aan doelgroepen, zoals rondleidingen voor blinden en slechtzienden en educatietrajecten specifiek voor MBO-studenten. Ook maakt het museum bezoeken mogelijk voor mensen die slecht ter been zijn, door een persoonlijke benadering en maatwerk.

In 2023 is tevens gewerkt aan het Beleidsplan 2025-2028, waarin (culturele) diversiteit en meerstemmigheid – ook in termen van representatie – volledig zijn verankerd en doelen zijn geformuleerd voor de komende periode. Resultaten worden geëvalueerd, zodat waar nodig bijgestuurd kan worden.

Voor wat betreft de samenstelling van de Raad van Toezicht wordt bij de invulling van de thans vacante positie expliciet rekening gehouden met de wens tot een meer (cultureel) diverse samenstelling van de Raad.

## **Fair Practice Code**

Stichting Van Loon onderschrijft de Fair Practice Code. Medewerkers worden volgens een intern functiehuis gehonoreerd op basis van fair pay. Freelancers worden gehonoreerd volgens de door henzelf gestelde tarieven. Bij samenwerkingen met kunstenaars wordt de Richtlijn Kunstenaarshonoraria gevolgd. Deelnemers aan het participatietraject rondom *Wie zegt dat?* kregen een vergoeding voor deelname.

In het bestuursverslag over 2022 werd een toegenomen werkdruk geconstateerd, die intern bespreekbaar is gemaakt. In 2023 zijn stappen gezet om de balans te hervinden, zoals heldere afspraken over het compenseren van overuren; ook ontstond er meer routine in het werk van het museumteam, dat in 2022 nog relatief nieuw was. In 2023 is het beleidsplan 2025-2028 geschreven, een samenwerking tussen het museumteam en de Raad van Toezicht. Bij het opstellen van het activiteitenplan is een passende *workload* een leidende

factor geweest. Ons plan is ingediend bij Gemeente Amsterdam inzake het Kunstenplan 2025-2028; we hopen dan ook op ondersteuning in dezen.

Museum Van Loon staat voor een veilige werkomgeving. Er is een (externe) vertrouwenspersoon. Er zijn geen signalen van sociale onveiligheid, maar vanwege de actualiteit van het thema is wel preventieve actie ondernomen: de directie heeft een training Sociale Veiligheid gevolgd, aangeboden vanuit Gemeente Amsterdam. Van daaruit wordt (in 2024) een protocol rondom sociale veiligheid voor team en bezoekers geformuleerd.