

Stichting Van Loon – Toepassing Governance Code Cultuur, Code Diversiteit & Inclusie en Fair Practice Code in 2022

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 vijf 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. De RvT heeft daarnaast – onder begeleiding van Cultuur + Ondernemen – een zelfevaluatie gedaan.

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 2021; daarbij is ook gesproken over onderwerpen als risicobeheersing en interne controle.

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. De manier waarop in de professionele museumorganisatie met dit gegeven omgegaan wordt, alsmede het bewustzijn erover, maken dat ook dit aspect van de governance goed op orde is.

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	26-11-2027
Jop Ubbens (lid)	12-12-2020	12-12-2024
Michaëla van Wassenaer (lid)	16-12-2019	05-03-2023*

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

*De in maart vacant gekomen positie wordt in de loop van 2023 ingevuld.

Code Diversiteit & Inclusie

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

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 het museum werkt een verscheidenheid aan medewerkers als het gaat om gender, seksuele oriëntatie, leeftijd, religie en sociaaleconomische status. In 2019 investeerde het museum veel tijd in de onderwerpen ‘culturele diversiteit & inclusie’, en in 2020 zijn (culturele) diversiteit en inclusie geïntegreerd in de missie, visie en doelstellingen van de organisatie. Ook is een nieuw beleidsplan geformuleerd, en een ‘Actieplan Diversiteit & Inclusie’. Museum Van Loon wil daarbij als representant van ‘toen’ een plek zijn in het diverse Amsterdam van ‘nu’.

We vertrekken daarin vanuit onze basis: het monumentale pand, de collectie, de familiegeschiedenis en de (erfgoed)betekenis daarvan. In het beleidsplan is daarbij een duidelijke koersverbreding naar culturele meerstemmigheid in programmering, partners, publiek en personeel geformuleerd. Met de implementatie van het beleidsplan vanaf 2020 heeft Museum Van Loon meerstemmigheid concreet gemaakt, en is diversiteit structureel verankerd in een inclusief museum.

Het is het museum gelukt om binnen de grote beperkingen van de coronajaren vervolg te geven aan het implementeren van een (cultureel) diverse invulling van de programmering aan activiteiten en tentoonstellingen (zie hierboven), samen met interessante partners. Ook lukte het met onze programmering om zichtbaarder te zijn bij een meer divers publiek – zij het op een kleinere schaal vanwege COVID-19. Ook op personeel gebied heeft de organisatie de lijn naar culturele meerstemmigheid doorgezet en bestaat het museumteam voor ca. 50% uit collega’s met een cultureel diverse en/of biculturele achtergrond. 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.

Culturele meerstemmigheid, ook in termen van representatie, wordt de komende jaren onder de vlag van het beleidsplan verder geïmplementeerd. Resultaten worden geëvalueerd, zodat waar nodig bijgestuurd kan worden. Het opgestelde Actieplan Diversiteit & Inclusie helpt om de voortgang te monitoren.

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.

In de coronajaren heeft het museum, in lijn met de NOW-voorschriften, de focus gelegd op het in dienst houden van het bestaande personeelsbestand. Desalniettemin zijn enkele medewerkers uit eigen beweging vertrokken naar nieuwe loopbaanmogelijkheden. Een relatief nieuw team heeft derhalve in 2022 aan het herstel vanuit de coronaperiode gewerkt. Daarbij is één medewerker om privéredenen langere tijd afwezig geweest. In combinatie met de plotse heropening en toename van externe activiteiten (bv. verhuuraanvragen, evenementen) hebben de verschillende factoren in de loop van het jaar tot een toegenomen werkdruk geleid. De eerste stap in de aanpak hiervan is geweest het

bespreekbaar maken van het onderwerp. Ook zijn en worden (in 2023) stappen gezet om de balans te hervinden.

Gedurende 2022 is een extern vertrouwenspersoon ‘Ongewenste omgangsvormen en Integriteit’ gecontracteerd (startdatum 1 januari 2023). Dit is een logische stap voor een professionele organisatie. Museum Van Loon staat voor een veilige werkomgeving.