

Stichting Van Loon – Toepassing Governance Code Cultuur, Code Diversiteit & Inclusie en Fair Practice Code in 2019

Governance Code Cultuur

Het jaar 2019 heeft wat betreft governance in het teken gestaan van de overgang van Bestuursmodel naar Raad van Toezicht-model, inclusief wijziging van de statuten dienaangaande. In aanloop naar de overgang is advies ingewonnen bij Cultuur+Ondernemen. De overgang is op 26 november 2019 geëffectueerd. Daarmee volgt Stichting Van Loon een in de culturele sector gangbaar besturingsmodel, dat bijdraagt aan de wens om tot een scherpere afbakening van bestuur en toezicht te komen.

Stichting Van Loon onderschrijft de principes van de in 2019 herziene Governance Code Cultuur, handelt hiernaar en past ze toe. De overgang naar een Raad van Toezicht-model geeft aanleiding om in 2020 een ‘Implementatieplan Governance Code Cultuur’ op te stellen, zoals bedoeld in de handreiking van Cultuur+Ondernemen. Het implementatieplan is een manier om de governance van de organisatie te agenderen, te monitoren en bij te sturen waar nodig en/of gewenst. Ook dient het om het juiste evenwicht te (blijven) vinden in de relatie tussen toezichthouder en directeur-bestuurder, waarbij de afbakening van een betrokken Raad enerzijds en toezicht op afstand anderzijds nader wordt vormgegeven.

De communicatie binnen de Raad (tot 26 november 2019: bestuur) en tussen Raad en directeur-bestuurder (tot 26 november 2019: directeur) is open en transparant. Ieder is bewust van zijn/haar rol. In vergaderingen wordt actief benoemd wanneer een te bespreken onderwerp een ander en/of persoonlijk belang van een van de aanwezigen raakt. De organisatiecultuur is zodanig dat bij een mogelijke belangenverstremming de persoon in kwestie deze zelf bespreekbaar maakt; ook is de sfeer open genoeg om elkaar op een potentiële belangenverstremming te wijzen.

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. Tegelijkertijd vraagt dit in termen van governance om extra zorgvuldigheid; de Raad is daarom ook in 2019 extra alert geweest op de rol van voorzitter Philippa van Loon. Het is helder dat het belang van het museum en zijn maatschappelijke doelstelling altijd voorop staan en dat van ongewenste belangenverstremming geen sprake mag zijn. De overgang naar het Raad van Toezicht-model onderstreept ook op dit punt het belang dat de organisatie hecht aan een gezond evenwicht tussen bestuur enerzijds en toezichthouder anderzijds.

De Raad van Toezicht kwam in 2019 zes keer bij elkaar, waarvan vijf keer in aanwezigheid van de directeur-bestuurder. In de vergaderingen stonden financiële zaken op de agenda (jaarrekening, kwartaalrapportages, begrotingen), de lopende plannen en het nieuwe beleidsplan inclusief de koersverbreding naar culturele meerstemmigheid. Bij de juni-vergadering was de externe accountant aanwezig ten behoeve van de jaarrekening 2018; daarbij is ook gesproken over onderwerpen als risicobeheersing en interne controle. In december heeft het functioneringsgesprek met het bestuur plaatsgevonden, waarvoor binnen de organisatie 360-graden-feedback is opgehaald.

De Raad van Toezicht is onbezoldigd. Het aftreedschema is als volgt:

	Einde eerste termijn	Einde tweede termijn
Philippa van Loon (voorzitter)	26-11-2023	26-11-2027
Sam van der Feltz (lid)	11-12-2021	11-12-2025
Michaëla van Wassenaer (lid)	16-12-2019	16-12-2023
Jop Ubbens (lid)	12-12-2020	12-12-2024
Nanette van Ditzhuyzen (lid)	20-01-2024	20-01-2028

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

Code Diversiteit & Inclusie

Stichting Van Loon heeft in 2019 veel geïnvesteerd in de onderwerpen ‘culturele diversiteit en inclusie’, de toepassing van de Code Diversiteit & Inclusie en daarmee aan duurzame inbedding ervan in de hele organisatie.

Het vertrekpunt van de organisatie is de reeds bestaande ‘open huis’-gedachte. Vanuit deze visie zijn de afgelopen jaren 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. Al jaren is diversiteit binnen de bovengenoemde werkvelden een gegeven. Op het gebied van culturele diversiteit en inclusie viel nog veel terrein te winnen. In 2019 is enerzijds een nulmeting op dit vlak gedaan; anderzijds zijn er beleidsmatig grote stappen gezet en geïmplementeerd, op weg naar een inclusievere organisatie.

In 2019 zijn (culturele) diversiteit en inclusie geïntegreerd in de missie, visie en doelstellingen van de organisatie en is een nieuw beleidsplan voor de komende jaren geformuleerd. Museum Van Loon wil daarbij als representant van ‘toen’ een plek zijn in het diverse Amsterdam van ‘nu’. Vertrekkend vanuit de bestaande hoogwaardige basis is in het beleidsplan een duidelijke koersverbreding naar culturele meerstemmigheid in programmering, partners, publiek en personeel geformuleerd. Met de implementatie van het beleidsplan in de komende jaren maakt Museum Van Loon meerstemmigheid concreet, en wordt diversiteit structureel verankerd in een inclusief museum.

Bij het opstellen van het beleidsplan zijn Raad van Toezicht, het vaste museumteam en de publieksmedewerkers betrokken, zodat een breed draagvlak kon ontstaan. Op die manier worden culturele diversiteit en inclusie door alle betrokkenen uitgedragen en kan er vanuit een intrinsieke motivatie gewerkt worden. Meerstemmigheid wordt hierbij niet gezien als een programma, pilot of project, maar als een manier van denken en een wezenlijke component van het functioneren van de organisatie als geheel.

In 2019 zijn in termen van programmering, partners en publiek grote stappen gezet aan de hand van de tentoonstelling *Aan de Surinaamse grachten – Van Loon & Suriname (1728-1863)*. De tentoonstelling – over de betrokkenheid van de familie Van Loon in de 18^{de} en 19^{de} eeuw bij de WIC en de Sociëteit van Suriname – betrok een substantieel meer divers publiek bij het museum, zonder de bestaande achterban uit het oog te verliezen. Met samenwerkingspartners als Marian Duff, MAFB en Imagine IC kon dit publiek extra goed bereikt worden en met de juiste taal en toon. Op personeel vlak hebben museumteam, publieksmedewerkers en Raad van Toezicht in voorbereiding op de tentoonstelling interne trainingen gevolgd, waaronder een workshop hedendaags racisme bij en door The Black Archives.

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. Jaarlijks is budget beschikbaar voor persoonlijke ontwikkeling en/of scholing. In gezamenlijkheid wordt op continue basis besproken en geëvalueerd welke *workload* passend is voor de omvang van het team. Stichting Van Loon biedt regelmatig stageplekken in het kader van een opleiding aan, waarbij sprake is van een stagevergoeding en de stage-overeenkomst van de onderwijsinstelling gevolgd wordt. Aan inhuurmedewerkers betaalt het museum in de sector gangbare tarieven, welke in beginsel door de freelancer zelf worden vastgesteld. Bij opdrachten aan kunstenaars wordt de Richtlijn Kunstenaarshonoraria gevolgd. Samenwerkingen worden geëvalueerd, zodat eventuele verbeterpunten zichtbaar worden.