

Stichting Van Loon – Toepassing Governance Code Cultuur, Code Diversiteit & Inclusie en Fair Practice Code in 2020

Governance Code Cultuur

Het spreekt voor zich dat wat betreft het bestuur van en toezicht op de organisatie het jaar 2020 voor een substantieel deel is beïnvloed door de corona-pandemie. Bestuur en Raad van Toezicht kwamen gedurende het jaar zeven keer formeel bij elkaar; daarnaast waren er naar aanleiding van de corona-epidemie vijf update-sessies 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 advies. Deze korte lijnen hebben er mede voor gezorgd dat museumteam en Raad op een betrokken en wederzijds geïnvolveerde manier samen de crisis te lijf konden gaan, goed gebruik makend van individuele en/of collectieve expertisegebieden en ervaring. Het was een intensief traject, dat veel heeft gevraagd van een ieders tijd en beschikbaarheid.

Tijdens de formele RvT-vergaderingen stonden naast onderwerpen gerelateerd aan de pandemie onder meer (algemene) financiële zaken op de agenda (jaarrekening, kwartaalrapportages, begrotingen), programmering en collectie. Bij de mei-vergadering was de externe accountant aanwezig ten behoeve van de jaarrekening 2019; daarbij is ook gesproken over onderwerpen als risicobeheersing en interne controle.

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.

Stichting Van Loon onderschrijft de principes van de in 2019 herziene Governance Code Cultuur, handelt hiernaar en past ze toe. Naast het feit dat bestuur en Raad in 2020 gezamenlijk veel tijd hebben moeten steken in het voor de organisatie beheersbaar houden van de effecten van de corona-pandemie, is er ook veel aandacht geweest voor de ontwikkeling in de richting van het (blijven) vinden van de juiste relatie tussen toezichthouder en directeur-bestuurder, waarbij de afbakening van een betrokken Raad enerzijds en toezicht op afstand anderzijds nader is vormgegeven. Vermeld zij dat de organisatie recent (november 2019) is overgegaan van een bestuursmodel naar een Raad van Toezicht-model, waarbij een hernieuwde balans moest worden en is gevonden.

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 2020 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 belangenverstrengeling 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. Tevens is het jaar 2020 door de Raad benut om een start te maken met een verkenning of en hoe de governance in de toekomst verder aangescherpt kan worden. In januari 2021 is een overdrachtstraject ingezet ter voorbereiding op een in juni 2021 geëffectueerde titelwijziging binnen de Raad van Toezicht, waarbij Philippa van Loon het voorzitterschap van de Raad van Toezicht heeft overgedragen aan Nanette van Ditzhuyzen.

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 en is een nieuw beleidsplan 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.

In 2020 is een 'Actieplan Diversiteit & Inclusie' geformuleerd. Daarin is verwoord dat het museum vanuit een (cultureel) diverse programmering samen met relevante partners interessante verhalen wil vertellen; het beoogde resultaat is een bredere connectie met een meer divers publiek, en het behouden van de stevige band met onze bestaande achterban. Tevens wil het museum vanuit deze bredere positionering de aantrekkelijke werkplek zijn die het al is, voor een bredere groep geïnteresseerden.

Het is het museum gelukt om binnen de grote beperkingen van 'coronajaar' 2020 vervolg te geven aan het implementeren van een (cultureel) diverse invulling van de activiteiten en tentoonstellingen (zie hierboven), samen met interessante partners. Een focus op publiek was in 2020, door het uitzonderlijke karakter gerelateerd aan de COVID-19 pandemie, ingewikkelder; we zien echter wel dat – als uitvloeisel van de tentoonstelling *Aan de Surinaamse grachten* (2019) – een jonger en cultureel divers publiek het museum

weet te vinden. Opvallend hierbij is het relatief grote aantal aanvragen voor (en realisaties van) foto- en videoshoots in het museum, waarmee deze generatie zich wil verhouden tot de esthetiek en geschiedenis van het museum. Via de (online) beelden die dit opleverde, is het museum ook in 2020 erg zichtbaar geweest binnen een cultureel divers publiek. Op het vlak van personeel heeft het museum in 2020 in lijn met de NOW-regels de focus moeten leggen op het in dienst houden van het bestaande personeelsbestand.

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. In 2020 heeft het museum, in lijn met de NOW-voorschriften, de focus gelegd op het in dienst houden van het bestaande personeelsbestand. Dit is gelukt; medewerkers die vertrokken, deden dat vrijwillig en om eigen beweegredenen. Vermeld zij dat de NOW-steun weliswaar een grote steun in dezen is geweest, maar dat deze uiteindelijk minder dan de helft (41%) van de personele lasten heeft vergoed. Met steun van de NOW kon het museum zijn medewerkers ook opleidingsmogelijkheden bieden. Daarnaast heeft het management van het museum veel tijd gestoken in het motiveren en enthousiasmeren van de medewerkers, in een jaar waarin thuiswerken 'in isolement' de norm was.

Het museum heeft samenwerkingen met inhuurmedewerkers in verband met de coronasituatie stop moeten zetten, zoals op het gebied van educatie en de Open Tuinen Dagen. Met de betreffende inhuurmedewerkers is goed contact gehouden, vanuit een gevoelde verantwoordelijkheid om de band tussen museum en hen goed te onderhouden; dit is gelukt. Bij opdrachten aan kunstenaars wordt de Richtlijn Kunstenaarshonoraria gevolgd. Samenwerkingen worden geëvalueerd, zodat eventuele verbeterpunten zichtbaar worden.