

BELEID EN STAPPENPLAN CODES

Algemene info

Onomatopee (OMP) neemt de culturele codes serieus. Niet omdat het moet, maar omdat OMP, als waardegedreven organisatie, de codes als een noodzaak ziet voor een open en eerlijk cultureel veld. De codes werken als een onderlegger voor onze activiteiten en manier van werken. De uitvoering van de codes is een gedeelde verantwoordelijkheid voor het hele team. We maken per code 1 teamlid verantwoordelijk voor toezicht en handelen in lijn van de code. Elk van deze teamleden mag jaarlijks 150 uur van zijn/haar/hun tijd investeren in de uitwerking van de code en mag €1.250,- inzetten voor training, verdieping of onderzoek. Ze werken de doelstelling voor de korte en lange termijn uit en houden een logboek van ondernomen stappen bij. Zo willen wij in de komende jaren groeien in de codes.

Fair Practice

Het team van OMP bestaat uit ongeveer tien zzp'ers (hierna "team" genoemd), één of twee stagiaires en een aantal vrijwilligers. Onomatopee werkt jaarlijks met een groot aantal kunstenaars, vormgevers, auteurs, editors en andere makers.

Solidariteit

De vergoeding van het team is gebaseerd op de *Richtlijn Functie- en Loongebouw* van De Zaak Nu (www.dezaaknu.nl/onderzoek). De vergoedingen die in deze richtlijn staan, zijn door de directie als relatief laag bestempeld, daarom krijgt het team ongeveer 15% meer dan de richtlijn en een reiskostenvergoeding. Hierdoor kan het team om aan pensioenopbouw te doen en de risico's van ziekte af te dekken met AOV-verzekering. De overeenkomsten met het team zijn in principe doorlopend, met een opzegtermijn van één maand. De overeenkomst omvat een duidelijke omschrijving van de taken en vergoedingen. De taken worden op regelmatige basis geëvalueerd, om te zorgen dat werklast en vergoeding in balans zijn. De zzp-aanstelling zorgt voor een flexibiliteit bij het team en Onomatopee. Het team krijgt de ruimte om op momenten minder te werken om zo zichzelf te ontplooiën als kunstenaar, voor andere opdrachtgevers te werken of om een opleiding te volgen (terwijl toch de vastigheid te hebben van een "vast" aantal werkuren en daarmee een financiële stabiliteit). Als nadeel heeft deze constructie dat de meeste medewerkers een relatief laag aantal uren werken. In de toekomst hopen wij te groeien, waarmee het aantal werkuren van de medewerkers kan stijgen.

Met onze vrijwilligers en stagiaires worden duidelijke afspraken gemaakt over de taken, aanwezigheid, duur van de werkzaamheden en welke vergoeding hier tegenover staat. Met de stagiaire wordt een stageovereenkomst afgesloten met daarin de taken en leerdoelen, vergoeding en begeleider. De stagiaire krijgt een vergoeding voor zijn inzet en een reiskostenvergoeding. De vrijwilligers krijgen een contactpersoon voor vragen en worden actief geïnformeerd over hun rechten en de fiscale consequenties van vergoedingen.

Transparantie & vertrouwen

De naleving van de codes en de jaarverslagen worden publiekelijk gedeeld via de website, waardoor inzicht in de bedrijfsvoering wordt gedeeld. Met het team en externen, zoals kunstenaars en auteurs, worden schriftelijke afspraken gemaakt over de rechten van hun werk en de vergoeding hiervoor. In het geval van publicaties worden afspraken gemaakt over de royalty's. Representatie en bronvermelding worden nageleefd.

OMP is als freelancer-organisatie kwetsbaar. De afgelopen jaren hebben geleerd dat het interne werkklimaat extra aandacht en zorg nodig heeft. Vandaar dat wij werken aan:

- Een gedragsprotocol voor het team;
- Aanwijzen van een vertrouwenspersoon en een klachtenregeling.

Het bestuur werkt volgens de statuten en er is een directiereglement.

Duurzaamheid

In de begroting voor de komende jaren is een kostenpost voorzien voor de ontwikkeling van de individuele teamsleden. Hierbij wordt de balans gezocht tussen de wensen van het teamlid en de directe inzetbaarheid van de opgedane kennis binnen de organisatie om zo de groei van beiden te koppelen. Op zijn minst wordt jaarlijks het functioneren en ontwikkelmogelijkheden van elk teamlid besproken en vertaald naar een ontwikkelplan.

Onomatopee werkt jaarlijks met een groot aantal kunstenaars, vormgevers, auteurs en andere makers, waarmee individueel de opdracht en vergoeding schriftelijk vastgelegd. De vergoeding is minimaal het bedrag dat vermeld wordt in relevante richtlijnen (zoals richtlijn kunstenaarshonorarium BKNL, de eerdergenoemde richtlijn De Zaak Nu, etc.).

Kennis, materialen en technische middelen worden waar mogelijk gedeeld. Onomatopee heeft in de jaren op veel vlakken kennis opgedaan en een breed netwerk opgebouwd. Deze kennis wordt gedeeld in samenwerkingen met andere organisaties en individuele makers. Door de opzet van de themalijnen met tentoonstellingen, RISO-workshops en publicaties wordt kennis op drie manieren gedeeld. Elk passend bij een ander soort publiek. (Bouw materialen die overblijven na expo's gaan naar makers in de regio. Technische middelen kunnen worden geleend tegen kostprijs door makers en non-profit organisaties.

Diversiteit

Zie Code Diversiteit en Inclusie

Stappenplan Fair Practice

Grotere aandacht naar opleiding en ontwikkeling (incl. financiële middelen)

Aansluiten bij een geschillencommissie
auteurscontractrecht

Voor deze code wordt Jesse Muller verantwoordelijk. Zij is een van onze editors en medeverantwoordelijk voor de uitgeverij. In haar rol weet ze de belangen van de auteurs en teamleden te verdedigen en is goed op de hoogte van fair practice.



Code diversiteit en inclusie

Personeel: het team van Onomatopee (incl. vrijwilligers en stagiaires) is divers met betrekking tot gender, seksuele geaardheid, etnische/geografische achtergrond. Het team (negen personen) heeft vier nationaliteiten, plus één persoon uit een etnische minderheid, twee zijn non binair en zes vrouwen en één man. Hiermee is diversiteit sterk verankerd in het team. Een dergelijke diversiteit is ook te vinden bij de vrijwilligers. De organisatie is een afspiegeling van het lokale kunstenveld waar het zich op richt: hoogopgeleid, betrokken bij maatschappelijke thema's en vaak opgeleid binnen kunst- of cultuurstudies (bv kunstacademies, Design Academy, culturele universitaire studies). Hierdoor is diversiteit op sociaaleconomische status, opleidingsniveau en leeftijd minder aanwezig. In het bestuur is diversiteit minder aanwezig. In de loop van 2024 wil OMP het bestuur aanvullen met één of twee leden, waarbij diversiteit een van de belangrijkste selectiecriteria is (zie Governance Code Cultuur).

Personeel & programma: Met onze publicaties worden een groot aantal onderwerpen vanuit onderbelichte posities benaderd door auteurs van allerlei achtergronden, nationaliteiten en minderheidsgroepen en de publicaties worden wereldwijd verspreid, wat een divers publiek tot gevolg heeft. Onze maatschappelijkbetrokken tentoonstellingen (bv over feminisme, het lichaam, etc.) ontstaan vanuit de interesses en focus van individuele teamsleden en trekken een divers en vaak niche-publiek.

De inhoud van onze werking zorgt echter voor een beperking en drempel voor sommige publieken. Ze is vaak diepgaand en theoretisch, waardoor het wat gesloten is voor een niet-ingewijd publiek. Het publiek is daarom doorgaans hoogopgeleid, 25-45 jaar en sterk verbonden met het culturele veld (makers, kunstprofessionals, beleidsmakers, etc.). Door de aard en inhoud van de werking is dit lastig te veranderen. Wij zoeken onze verbreding van publiek bij een hoogopgeleid en thematisch ingewijd publiek buiten de cultuursector zoals kenniswerkers, activisten of wetenschappers. De tentoonstellingen zijn gratis toegankelijk om een financiële drempel te voorkomen. De publicaties zijn (meestal) maximaal €25 om bereikbaar te zijn voor een breed publiek.

In 2025 willen we een nieuw pand betrekken en daarbij wordt fysieke toegankelijkheid als belangrijk punt meegenomen.

Door de samenstelling van het team, de inhoudelijke focus van de tentoonstellingen en de horizontale werkwijze is er veel aandacht voor diversiteit en het welkom/gerepresenteerd voelen door ons publiek. Het is een natuurlijke vorm van aandacht en inbedding van diversiteit, die niet is vastgelegd in beleidsdocumenten en reglementen. Dit is een sterke vorm van inbedding, maar ook een kwetsbare. Om te zorgen dat deze in de toekomst behouden blijft, wordt deze vastgelegd in reglementen en als onderlegger gebruikt bij beleidsdocumenten. Om dit effectief te kunnen doen (en om te zien waar Onomatopee nog tekortschiet)

wordt in 2024 een nulmeting gehouden. In najaar 2023 hebben enkele teamleden een training gevolgd in de wijze waarop ze dit effectief kunnen doen.

Stappenplan diversiteit en inclusie:

- Diversiteit bij nieuwe bestuursleden;
- Nulmeting in 2024;
- Impliciet beleid rond diversiteit en inclusie omzetten in beleidsdocumenten en reglementen.

Tolomeo Cabrera wordt verantwoordelijk voor D&I. Hen achtergrond als non-binair met een buitenlands paspoort maakt, samen met een sterk feministisch en activistische houding, hen de aangewezen persoon om binnen de organisatie D&I op te pakken.

Governance Code Cultuur

Onomatopee heeft een bestuur-directiemodel, waarbij de verantwoordelijkheden vastgelegd zijn in de statuten en een bestuursreglement. Het bestuur heeft momenteel vier leden en wordt in 2024 met één of twee leden uitgebreid. Bij de uitbreiding zal aandacht uitgaan diversiteit in leeftijd, geslacht, etnische en maatschappelijke achtergrond. Natuurlijk is het bestuur onafhankelijk en integer. De wijze van omgaan met mogelijke belangenverstremming is beschreven in het bestuursreglement. Nevenfuncties van het bestuur worden via de website gecommuniceerd. De directeur heeft een beperkt mandaat dat is vastgelegd in een directiereglement. Het functioneren van de directeur wordt op zijn minst jaarlijks geëvalueerd. De maatschappelijke doelstellingen zijn vastgelegd in de statuten en het bestuur ziet toe op de naleving hiervan. Het bestuur ziet toe dat de werking aansluit bij de maatschappelijke omgeving (en haar stakeholders) en de diverse financieringspartners. Op zijn minst één keer per kwartaal wordt de werking door het bestuur en de directeur geëvalueerd. De naleving en implementatie van de codes wordt jaarlijks getoetst door het bestuur en waar nodig bijgestuurd. Dit wordt in de vorm van een evaluatie met veranderepunten (vanaf 2024) dat wordt opgenomen in het jaarverslag.

In aanloop van een jaar wordt door directeur een begroting gemaakt, waarbij specifieke aandacht is voor financiële risico's. De begroting moet goedgekeurd worden door het bestuur, voordat deze uitgevoerd mag worden. Halfjaarlijks wordt de begroting naast de daadwerkelijke in- en uitgaven gelegd en waar nodig bijgestuurd. Een controle door een accountant vindt jaarlijks plaats.

In het recente verleden zijn er aanzienlijke teamwisselingen geweest. Het bestuur en de directeur hebben daarom extra zorg voor de teamsleden, met name om het welbevinden en de werklust. De directeur spreekt hier minstens eens per kwartaal individueel met de teamsleden over. Een veilige werkomgeving is belangrijk en teamsleden kunnen bij de directeur terecht voor vragen of opmerkingen. Bij afwezigheid van de directeur (of opmerkingen over de directeur) kan ook naar de bestuursvoorzitter gestapt worden. Een gedragscode is er nog niet en wordt in 2024 opgesteld. De verloningen worden in 2024 verhoogd en zijn daarmee hoger dan de geldende richtlijnen (zie Solidariteit bij fair practice).

Stappenplan governance code:

- Toepassing van de codes op de website en in jaarverslagen;
- Een gedragscode wordt opgesteld;
- Aanstellen extern vertrouwenspersoon.

Bestuurslid Bram van der Heyden (strategisch partnership manager bij de gemeente Amsterdam) ziet toe op de uitwerking van de Governance code.

