

# Rapport nulmeting Fair Practice Code Cultuurnota 2021-2024

## 0. Introductie, achtergrond, werkwijze en disclaimer

### *Introductie*

Bij de bespreking van het Raadsvoorstel Cultuurnota 2021-2024 'Kunst kleurt de stad' op 19 september 2019, heeft de Utrechtse gemeenteraad 'motie 280: Fair Practice — helder en inzichtelijk' aangenomen. Hierin heeft de raad het college opgeroepen om 'de adviescommissie de opdracht te geven na beoordeling en toekenning van de aanvragen in de algemene beschouwingen over de sector een analyse te maken over behoeftes, knelpunten en dilemma's rond Fair Practice en zo de raad inzicht te geven in hoe we er nu voor staan'. Om hier zorgvuldig uitvoer aan te kunnen geven, is besloten dat een afvaardiging van de adviescommissie een aanvullende analyse maakt op dit urgente thema.

### *Achtergrond*

In oktober 2017 werd na een periode van ruim twee jaar van gesprekken over eerlijke vergoedingen en een sterkere culturele sector de eerste versie van de Fair Practice Code gepresenteerd aan demissionair minister Bussemaker. Wat begon als een initiatief van makers en belangenorganisaties, werd gepresenteerd als de praktische uitwerking van een belangrijk agendapunt van de Arbeidsmarktagenda voor de culturele en creatieve sector 2017-2023. De presentatie was de start van een voortdurende sociale dialoog waarin nog belangrijke stappen moeten worden gezet. Tijdens de Werkconferentie Arbeidsmarktagenda op 21 januari 2019 werd de nieuwe versie van de Fair Practice Code in combinatie met de Fair Practice Scan gepresenteerd. De gedragscode stimuleert om gezamenlijk (culturele sector, fondsen, overheden en andere betrokkenen) verantwoordelijkheid te nemen voor een gezonde en toekomstbestendige arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector. De scan is bedoeld als handvat voor culturele professionals en de overheid om met elkaar in gesprek te gaan en de code te vertalen naar concreet beleid.

De Fair Practice Code heeft in de Utrechtse Cultuurnota 2021-2024 voor het eerst aandacht gekregen, net als in veel andere landelijke, provinciale en gemeentelijke meerjaren-subsidieregelingen voor culturele en creatieve instellingen in Nederland. Net als bij het Ministerie van OCW, landelijke fondsen, provincies en andere gemeentes moeten de culturele instellingen in Utrecht, om opgenomen te kunnen worden in de Cultuurnota, de Fair Practice Code toepassen op basis van een pas-toe-en-leg-uit-principe. Dit houdt in dat de instellingen de code moeten onderschrijven en ook een toelichting dienen te geven hoe ze de code (willen c.q. gaan) toepassen. Voor dit principe is gekozen omdat *fair practice* staat voor een open, transparante werkwijze en te zien is als een 'morele cao' om met elkaar in gesprek te gaan.

In deze eerste subsidieronde 2021-2024, een periode waarin de code vaak opgenomen is in meerjarensubsidiereregelingen in Nederland, heeft vooral *fair pay* aandacht gekregen, onder meer vanwege de raming van de meerkosten door SiRM voor het toepassen van de code.<sup>1</sup> In het adviesrapport *Nieuwe kleuren op een rijk palet* stelt de Utrechtse adviescommissie dat de financiële implementatie van de code door de coronacrisis moeilijker is geworden, maar benadrukt zij dat de code veel meer behelst dan eerlijke betaling. De gedragscode gaat volgens de commissie ook over onder andere het voorkomen van te hoge werkdruk, zorgdragen voor bijscholing en verzekeringen, gesprekken over *fair practice* en een transparante financiële huishouding. Daar kan aan worden toegevoegd dat de coronacrisis voor een nog onbepaalde tijd effect zal hebben op de (on)mogelijkheden van instellingen, wat gevolgen zal hebben voor de artistieke programma's en ook de bedrijfsmodellen van culturele instellingen. In het creëren van toekomstige culturele programma's zou de Fair Practice Code onverminderd prioriteit moeten hebben.

### *Werkwijze*

Dit rapport is het resultaat van een scan van de activiteitenplannen van de culturele instellingen die subsidiabel zijn gevonden door de adviescommissie en subsidie zullen ontvangen in de Cultuurnota 2021-2024. De scan is opgedeeld in drie onderdelen die op elkaar aansluiten en opgevat kunnen worden als drie treden op een schaal van realisatie ten behoeve van het hanteren van de code. De eerste trede is verhouden tot de Fair Practice Code, waarin gekeken is naar de manier waarop instellingen de code als 'morele cao' onderschrijven en naar de eigen instelling en eigen praktijk hebben vertaald. De tweede trede is toepassen van de Fair Practice Code,

---

<sup>1</sup> De minimale meerkosten van de Fair Practice Code voor structureel gesubsidieerde instellingen in de cultuursector om tot eerlijke betaling te komen bedragen in totaal € 25,4 miljoen (loonpeil 2021). Meer informatie: [www.kunsten92.nl](http://www.kunsten92.nl)

waarin gekeken is naar de manier waarop de instellingen de tien onderdelen van de Fair Practice Scan uitvoeren in de instelling en de daaruit voortvloeiende praktijk. De derde trede is het aanjagen van de Fair Practice Code, waarin gekeken is in hoeverre de instellingen zich inzetten om de code verder te ontwikkelen om tot een gezonde en eerlijk werkende culturele en creatieve sector te komen.

*Disclaimer*

Deze analyse is gemaakt op basis van een scan van de activiteitenplannen die de culturele instellingen hebben ingediend. Aangezien dit de eerste keer is dat de Fair Practice Code onderdeel heeft uitgemaakt van de Utrechtse subsidieronde 2021-2024 en dit rapport pas na indiening van de plannen is ontwikkeld, heeft de informatie die de instellingen hebben aangeleverd niet altijd een volledig beeld kunnen geven.

Ook moet worden opgemerkt dat het maatschappelijke debat over *fair practice* nog niet is afgerond, wat betekent dat de manier waarop instellingen reflecteren op onderdelen van de code kan verschillen van hoe vergelijkbare instellingen omgaan met de code. Het doorontwikkelen en toepassen van de Fair Practice Code blijft een gedeelde verantwoordelijkheid van de gehele sector: werkgevers, opdrachtgevers, werknemers, kunstenaars, zelfstandigen, ondersteuners, bonden, organisaties, fondsen en overheden. Deze analyse is daarin een stap die aangeeft hoe kernwaarden uit de Fair Practice Code toegepast kunnen c.q. moeten worden. Deze analyse was mogelijk omdat de instellingen grotere transparantie boden in hun bedrijfsvoering. De aangeleverde informatie is met vertrouwen in de kwaliteit, intenties en toewijding behandeld.

## 1. Verhouden tot Fair Practice Code

### a. Onderschrijven van de code

*Wie de Fair Practice Code onderschrijft of ondertekent, legt een intentieverklaring af om te willen werken aan een eerlijke, duurzame en transparante bedrijfsvoering en respectvol, solidair en in vertrouwen met elkaars belangen rekening te houden, ten dienste van een sterke sector die de potentie en kansen van makers ten volle benut en doet renderen.<sup>2</sup>*

Een aantal van 61 (100%) van de 61 culturele instellingen in de Cultuurnota 2021-2024 onderschrijft de Fair Practice Code.

De manier waarop de instellingen aangeven de code te willen toepassen varieert sterk: verschillende instellingen hebben in hun aanvraag een hoofdstuk gewijd aan de Fair Practice Code waarin ze een uitgebreid stappenplan hebben opgesteld, andere instellingen verwijzen naar de code als aandachtspunt voor de bedrijfsvoering. Twee (3%) van de culturele instellingen in de Cultuurnota 2021-2024 bieden geen verdere uitleg over de reden waarom ze de Fair Practice Code onderschrijven of wat deze betekent voor hun instelling of bedrijfsvoering.

### b. Kernwaarden vertalen

*De Fair Practice Code is een gedragscode voor ondernemen en werken in kunst, cultuur en creatieve industrie op basis van vijf kernwaarden: solidariteit, diversiteit, duurzaamheid, vertrouwen en transparantie. Deze vijf kernwaarden vormen de grondslag voor de gedragscode en zijn een referentie voor reflectie en evaluatie.<sup>3</sup>*

Een aantal van 21 (34%) van de 61 culturele instellingen in de Cultuurnota 2021-2024 heeft de kernwaarden van de code vertaald naar de eigen instelling of gebruikt bij reflectie op en evaluatie van de bedrijfsvoering van de instelling. Het gebruik van de kernwaarden voor reflectie op de organisatie levert inzichten op over onder andere de knelpunten, overwegingen en het oplossingsgerichte denken. Opvallend is daarbij dat het van veertig (66%) van de 61 instellingen onbekend is of en in welke mate de kernwaarden worden gebruikt voor reflectie en evaluatie, omdat dit niet expliciet in de aanvraag c.q. hun activiteitenplan is opgenomen.

### c. Gebruik van zelfscan [www.fairpracticecode.nl/](http://www.fairpracticecode.nl/) workshop Kunsten '92

*Met behulp van een zelfscan kunnen organisaties controleren of zij handelen volgens de kernwaarden waarop de code is gebaseerd. Zijn de waarden uit de code vertaald in concreet beleid en wordt dit ook toegepast in de praktijk? In de scan ([www.fairpracticecode.nl/](http://www.fairpracticecode.nl/)) is praktische informatie te vinden bij de verschillende onderwerpen.<sup>4</sup> Vanaf augustus 2019 biedt Kunsten '92 workshops aan culturele organisatie aan om met elkaar in gesprek te gaan en de code te vertalen naar concreet gebruik.<sup>5</sup>*

Negen (15%) van de 61 instellingen hebben de zelfscan gedaan of een workshop gevolgd om de code te vertalen naar concreet gebruik. Een beperkt aantal instellingen heeft de structuur van de zelfscan gebruikt om puntsgewijs aan te geven hoe ze de code naar concreet beleid vertalen.

Van 52 (85%) van de 61 instellingen is het onbekend of ze de zelfscan of workshop hebben gebruikt of gevolgd, omdat dit niet expliciet in de aanvraag c.q. hun activiteitenplan is opgenomen. Los van de zelfscan of de workshop geven enkele van deze instellingen wel expliciet aan dat ze andere instrumenten gebruiken die *fair practice* stimuleren, zoals bijvoorbeeld de richtlijn kunstenaarshonorarium, honorariumtabel compositieopdracht, richtlijn functie- en loongebouw voor presentatie-instellingen of dat ze de webmodule zpp gebruiken.

---

<sup>2</sup> Fair Practice Code

<sup>3</sup> Fair Practice Code

<sup>4</sup> [fairpracticecode.nl](http://fairpracticecode.nl)

<sup>5</sup> [kunsten92.nl](http://kunsten92.nl)

## 2. Toepassen van de Fair Practice Code

### a. Eerlijke vergoeding

46 (76%) van de 61 instellingen stellen dat ze een eerlijke vergoeding bieden aan de werk- en opdrachtnemers. Bijna al deze instellingen geven aan dat ze de cao en/of richtlijnen van hun deelsector hanteren. In de meeste gevallen geven deze instellingen ook expliciet aan dat ze aandacht hebben voor de positie van makers en kunstenaars. Een enkele instelling geeft aan dat kunstenaars ook onderhandelen. Verder geeft een enkele instelling aan dat ook pitches worden vergoed. Tien (16%) van de 61 instellingen stellen dat ze nog geen eerlijke vergoeding kunnen bieden aan de werk- of opdrachtnemers. De meeste hiervan stellen dat ze hier naartoe werken door bijvoorbeeld vanaf 2021 de cao van hun deelsector te gaan hanteren. Een aantal instellingen stelt dat ze graag de vaste medewerkers in dienst willen nemen in plaats van als opdrachtnemer te betrekken, maar stelt dat dit financieel niet haalbaar en/of (te) risicovol is. Van vijf (8%) van de 61 instellingen is het onbekend of ze een eerlijke vergoeding aan werk- en opdrachtnemers aanbieden, omdat dit niet expliciet in de aanvraag c.q. het activiteitenplan is opgenomen.

### b. Verzekeren werknemers

Dertig (49%) van de 61 van de instellingen geven aan dat ze werknemers verzekeren of stellen dat ze de cao van de sector volgen. In dat geval sluit de werkgever een pensioen- en aansprakelijkheidsverzekering af en heeft de werknemer aanspraak op een uitkering krachtens de Ziektewet en de wet op arbeidsongeschiktheid. Van 31 (51%) instellingen is het onbekend of ze werknemers verzekeren. Bij een redelijk aantal van deze gevallen is er geen werkgever-werknemer arbeidsverhouding waardoor de werkende als opdrachtnemer c.q. zzp'er (meestal) zelf verantwoordelijk is voor verzekeringen.

### c. Afspraken auteursrecht

Zestien (26%) van de 61 instellingen geven aan dat ze afspraken maken over auteursrecht met makers of belangenbehartigers c.q. koepelorganisaties door jaarlijks een bedrag af te dragen. Enkele instellingen hebben een bedrag in de begroting opgenomen voor auteursrecht. Bij 45 (74%) instellingen is het onbekend of ze afspraken maken over auteursrecht, omdat dit niet expliciet is opgenomen in de aanvraag c.q. het activiteitenplan.

### d. Gezonde en veilige werkomgeving

29 (48%) van de 61 instellingen geven aan dat ze een gezonde en veilige werkomgeving (willen) bieden. Een aantal van deze instellingen benoemt (alsnog) een hoge werkdruk als probleem en prioriteit om aan te pakken. Van 32 (52%) instellingen is het onbekend of ze een gezonde en veilige werkomgeving bieden, omdat dit niet expliciet in de aanvraag c.q. het activiteitenplan is opgenomen.

### e. Professionalisering en bijscholing

29 (48%) van de 61 instellingen geven aan dat ze professionalisering en bijscholingstrajecten aanbieden aan hun werknemers. Meerdere instellingen geven aan dat dit bij goed werkgeverschap hoort en maken hiervoor budget vrij in de begroting. Van 32 (52%) instellingen is het onbekend of er professionaliserings- of bijscholingstrajecten zijn voor werknemers.

### f. Gesprekken over Fair Practice Code

33 (54%) van de 61 instellingen geven aan dat ze gesprekken voeren over de Fair Practice Code binnen de organisatie met medewerkers, binnen het bestuur en/of met de Raad van Toezicht. In de meeste gevallen zijn dit jaarlijkse evaluatie, functionerings- of beoordelingsgesprekken waarbinnen aandacht voor de code is. Sommige instellingen thematiseren de code in hun programma of houden werksessies over onderdelen van de code met de medewerkers. Van 28 (46%) instellingen is het onbekend of er binnen de organisatie gesprekken worden gevoerd over de code, omdat dit niet expliciet is opgenomen in de aanvraag c.q. het activiteitenplan.

### g. Transparante financiële huishouding

53 (87%) van de 61 instellingen geven aan dat ze een transparante financiële huishouding voeren. De meeste instellingen geven aan dat ze de jaarverslagen en jaarrekeningen openbaar beschikbaar stellen. Van acht (13%) van de instellingen is het niet bekend of ze een transparante financiële huishouding voeren, omdat deze het niet expliciet in de aanvraag c.q. het activiteitenplan hebben opgenomen.

h. Bevorderen inclusie en diversiteit

61 (100%) van de 61 instellingen geven aan dat ze aandacht hebben voor inclusie en diversiteit van de organisatie en dat te willen bevorderen. Tamelijk veel instellingen gebruiken de vier P's (programma, publiek personeel, partners) in hun toelichting. Van één instelling (2%) is het onbekend in welke vorm deze aandacht geeft aan inclusie en diversiteit van de organisatie, omdat er geen verdere toelichting wordt gegeven door bijvoorbeeld te verwijzen naar de Code Diversiteit & Inclusie of de vier P's.

i. Toepassen Code Cultural Governance

61 (100%) van de 61 van de instellingen geven aan dat ze een Code Cultural Governance volgen. Een redelijk aantal instellingen refereert aan de acht principes van de code. Sommige geven een toelichting over de manier waarop de principes worden nageleefd, bijvoorbeeld dat de statuten bepalingen bevatten om belangenverstrengeling tegen te gaan of dat de leden van de Raad van Toezicht en het bestuur elkaar informeren over nevenfuncties. Zes (10%) instellingen geven geen verdere uitleg over de betekenis van de Code Cultural Governance voor de instelling of de wijze waarop ze dit instrument als normatief kader gebruiken voor goed bestuur en toezicht.

j. Vertrouwen aan werknemers / van financiers

29 (48%) van de 61 instellingen geven aan dat ze vertrouwen geven aan hun werk- of opdrachtnemers en vrijwilligers, door bijvoorbeeld ruimte te laten voor maatwerk. Een aantal instellingen geeft aan dat er een interne vertrouwenspersoon is om op een laagdrempelige manier geschillen af te kunnen wikkelen. Slechts een enkele instelling brengt iets naar voren over het vertrouwen dat wordt ervaren vanuit subsidienten. Van 32 (52%) instellingen is het onbekend of de organisatie vertrouwen geeft aan werknemers, omdat dit niet expliciet in de aanvraag c.q. het activiteitenplan is opgenomen.

### 3. Ontwikkelen van Fair Practice Code

#### a. Aanjagen van Fair Practice Code of richtlijnen

24 (39%) van de 61 instellingen geven aan dat de organisatie actief bijdraagt aan het aanjagen of verder ontwikkelen van de Fair Practice Code of een sectorspecifieke cao of richtlijn. Een aantal instellingen geeft aan dat ze deelnemen aan de sociale dialoog in de overlegstructuren waarvan ze deel uitmaken. Een enkeling geeft aan dat ook internationale partners actief geïnspireerd worden om de Fair Practice Code verder te ontwikkelen. Van 37 (61%) instellingen is het onbekend of ze actief willen bijdragen aan het verder ontwikkelen van de code, omdat dit niet expliciet is opgenomen in de aanvraag c.q. het activiteitenplan.

#### b. Deelname aan overlegstructuren of debat

48 van de 61 (79%) van de instellingen geven aan dat ze aan overlegstructuren zoals UMO, UTO, PACT, NAPK, De Zaak Nu of BKNL of aan debatten deelnemen. Van dertien (21%) instellingen is het onbekend of ze aan overlegstructuren deelnemen, omdat dit niet expliciet is opgenomen in de aanvraag c.q. het activiteitenplan.

#### c. Werken aan fair pay

57 (93%) van de 61 van de instellingen geven aan dat ze aan *fair pay* – eerlijke lonen, honoraria en vergoedingen – willen werken. Een enkele instelling geeft aan dat er nog behoefte is aan het ontwikkelen van een richtlijn voor een specifieke deelsector zoals mediakunst, omdat bestaande richtlijnen niet geheel aansluiten op de praktijk. Van vier (7%) instellingen is het onbekend of ze aan *fair pay* willen werken, omdat dit niet expliciet is opgenomen in de aanvraag c.q. het activiteitenplan.

#### d. Werken aan fair chain

Twintig (33%) van de 61 instellingen geven aan dat ze aan *fair chain* – eerlijke geldstromen – willen werken. Een enkele instelling neemt in de contracten met derden op dat beide partijen de Fair Practice Code onderschrijven met het aangaan van de overeenkomst. Van 41 (67%) instellingen is het onbekend of ze aan *fair chain* willen werken, omdat dit niet expliciet is opgenomen in de aanvraag c.q. het activiteitenplan.

#### e. Werken aan fair share

26 (43%) van de 61 van de instellingen geven aan dat ze aan *fair share* – eerlijke verdeling in opbrengsten – willen werken. Een enkele instelling geeft aan dat *fair practice* en een vergelijking met interne verloning een onderdeel wordt van gesprekken met opdrachtnemers. Verder maakt een enkele instelling het voor opdrachtnemers inzichtelijk wat de verhouding is tussen het honorarium en de inkomsten van een voorstelling of tentoonstelling. Enkele instellingen vergelijken de uitkoopsommen die ze aan verschillende partijen bieden met elkaar om tot redelijke bedragen te komen. Sommige instellingen geven aan dat uitvoerende partijen rekenen op de capaciteiten van de instelling bij tegenvallende inkomsten. Van 35 (57%) instellingen is het onbekend of ze willen werken aan *fair share*, omdat dit niet expliciet is opgenomen in de aanvraag c.q. het activiteitenplan.

#### 4. Algemene conclusies en bevindingen

Over het geheel genomen levert de analyse het beeld op dat de Fair Practice Code een wijdverspreid begrip is en door veel instellingen wordt gezien als een intentieverklaring die ze onderschrijven omdat ze het belangrijk vinden. Het is een bemoedigend signaal dat de meeste instellingen de Fair Practice Code belangrijk achten, willen werken aan diversiteit en inclusie en de Code Cultural Governance volgen. Het is ook bemoedigend dat het overgrote deel van de instellingen streeft naar eerlijke vergoedingen, een transparante financiële huishouding heeft, deelneemt aan overlegstructuren en wil werken aan *fair pay*.

De analyse geeft ook het beeld dat er nog maar een bescheiden groep instellingen is die als koplopers of aanjagers gezien kunnen worden. Deze instellingen geven op bijna alle punten van de scan inzicht in hoe ze de Fair Practice Code uitwerken en hoe ze deze toepassen en doorontwikkelen. Deze instellingen onderscheiden zich van andere omdat ze ook de kernwaarden vertalen, een zelfscan hebben gedaan, werknemers verzekeren, auteursrecht in de begroting hebben opgenomen, een gezonde werkomgeving bieden, bijscholingstrajecten hebben, *fair practice* thematiseren door gesprekken, vertrouwen aan werknemers bieden, richtlijnen ontwikkelen, deelnemen aan overlegstructuren en willen werken aan *fair chain* en *fair share*.

De analyse laat ook zien dat een bescheiden groep instellingen weinig inzicht heeft kunnen geven in hoe zij werken aan het toepassen van de Fair Practice Code. De meeste instellingen in deze groep zijn relatief kleine organisaties. Het is een reële verwachting dat deze instellingen meer tijd nodig hebben om hun bedrijfsvoering aan te passen. Ook is het nog niet duidelijk in hoeverre de Fair Practice Code volledig te hanteren is voor deze kleinere organisaties. Ze zijn beperkt doordat ze weinig risico kunnen nemen en het lijkt niet realistisch dat deze organisaties kunstenaars volgens de uitgangspunten van de Fair Practice Code gaan honoreren binnen de huidige, (te) beperkte budgetten. Daarnaast zijn er ook een paar middelgrote instellingen die nog beperkt inzicht geven in hoe ze de verschillende aandachtspunten van de Fair Practice Code of Fair Practice Scan toepassen. Het is reëel om te verwachten dat deze instellingen al meer inzicht hadden kunnen bieden in mogelijke ontwikkelingen ten aanzien van een toepassing van de code. Deze analyse zou voor dergelijke instellingen een aanleiding moeten zijn om de transparantie over de bedrijfsvoering en het toepassen van de code te vergroten.

De analyse laat ook zien dat een aantal punten over het geheel genomen nog weinig aandacht hebben gekregen in de activiteitenplannen: het vertalen van de kernwaarden, gebruik van de zelfscan van de code / workshop Kunsten '92, afspraken over auteursrecht en werken aan *fair chain*. Het vertalen van de kernwaarden en de zelfscan op [fairpracticecode.nl](https://www.fairpracticecode.nl) zijn relatief eenvoudige stappen die elke instelling nu al zou kunnen zetten.

De afspraken over auteursrecht zouden voor bijna alle instellingen een aandachtspunt moeten worden, omdat het auteursrecht en het naburig recht de positie van makers en uitvoerende kunstenaars beschermt. Het werken aan *fair chain* is misschien wel het lastigste element van de Fair Practice Code. Enerzijds omdat ketenverantwoordelijkheid en ketenaansprakelijkheid meer complexe juridische kwesties zijn, en anderzijds omdat dit onderdeel is van een breder maatschappelijke debat over de aansprakelijkheid van de hoofdopdrachtgever en anderen in de keten.

## 5. Aanbevelingen

Met het opnemen van de Fair Practice Code in de Cultuurnota 2021-2024 op basis van een pas-toe-en-leg-uit-principe zijn goede stappen gezet in het ontwikkelen van de sociale dialoog, in het bijzonder de dialoog tussen de gemeente en de culturele instellingen. De culturele instellingen zijn gestimuleerd om zich te verhouden tot de Fair Practice Code en de verschillende onderdelen daarvan, door de code als intentieverklaring te onderschrijven en hierover uitleg te geven. De aanpak en uitleg van de instellingen over het toepassen van de code geeft inzicht in de actuele ontwikkelingen, maar laat ook zien dat een aanzienlijk aantal onderwerpen nog onvoldoende is besproken. Bovendien is het oordeel in hoeverre een instelling de Fair Practice Code toepast in de vorm van zelfinzicht en zelfregulering vormgegeven. Daarbij is het toepassen van de Fair Practice Code geen toetsing op vaste of harde criteria, maar een tweeledig inzicht: in welke mate heeft een instelling aandacht voor een van de onderdelen en op welke manier geeft de instelling hier inhoud en gevolg aan. De analyse laat zien dat het niet altijd makkelijk is om een onderscheid te maken tussen intenties en resultaten of beleidsdoelen en praktijk. Kortom, het opnemen van de code in de subsidievoorwaarden met een pas-toe-en-leg-uit-clausule heeft geleid tot meer inzicht in de manieren waarop instellingen zich verhouden tot de code, maar ook tot een gevoel van urgentie om meer werk te maken van logische en uitvoerbare vervolgstappen die effectief zullen leiden tot *fair practice* in de sector.

In het vervolg van het proces is het onvermijdelijk dat de gemeente afweegt hoe strikt ze de Fair Practice Code als subsidievoorwaarde wil opnemen in een volgende subsidieronde, in samenhang met de eigen rol en verantwoordelijkheid als gemeente c.q. subsidiënt. De huidige vorm van de Fair Practice Code als subsidievoorwaarde is op basis van zelfregulatie, aangezien de instellingen zelf een oordeel over hun eigen handelen geven op basis van eigen inzichten. De vraag is of en zo ja hoe het mogelijk is om deze zelfregulatie nauwkeuriger te monitoren door vaste criteria in te voeren die als leidraad dienen voor de zelfregulatie die instellingen (moeten) delen met de gemeente om in aanmerking te komen voor subsidie. Het is ook mogelijk om nog een stap verder te gaan, dat wil zeggen als gemeente voorgeschreven subsidiëcriteria te hanteren en de instellingen op basis van deze criteria te beoordelen en te controleren op hun prestaties ten aanzien van de Fair Practice Code. Hierbij geldt wel dat hoe groter de invloed of pressie van de gemeente is in het toepassen van de code door de instellingen, des te groter de eigen verantwoordelijkheid van de gemeente is om de condities te creëren waaronder de instellingen de code daadwerkelijk kunnen toepassen. Op basis van de uitkomst van deze afweging zou de gemeente beleid moeten ontwikkelen om de culturele instellingen te ondersteunen en te faciliteren om de Fair Practice Code te gaan toepassen.

Gezien de ambitie van de gemeente om inzicht te krijgen in de vraag hoe werk te maken van de Fair Practice Code zou het logisch en consistent zijn om beleid te ontwikkelen dat verder gaat dan zelfregulering. Het kan ook als een verantwoordelijkheid van de gemeente worden gezien dat de culturele instellingen worden ondersteund en gestimuleerd om te werken aan onderlinge kennisdeling en uitwisseling als het aankomt op *fair practice*. Het eerste punt leidt tot de aanbeveling dat de gemeente, samen met andere relevante subsidienten, heldere criteria formuleert ten aanzien van *fair practice* die kunnen werken als instrumentarium om het toepassen van de code beter te faciliteren, te monitoren of te kunnen toetsen. Het tweede punt leidt tot de aanbeveling dat de gemeente werkt aan kennisdeling en uitwisseling over *fair practice* tussen de culturele instellingen, bijvoorbeeld in de vorm van dialoogsessies.<sup>6</sup>

Met het opvolgen van deze twee aanbevelingen op het gebied van monitoring en kennisdeling kan de gemeente Utrecht bijdragen aan een gezonde(re) culturele sector en een toekomstbestendige arbeidsmarkt in deze sector. Het is belangrijk om onverminderd te benadrukken dat de Fair Practice Code een gezamenlijke en gedeelde verantwoordelijkheid is van de hele sector. Ook bij het nemen van deze vervolgstappen is overleg en afstemming met de culturele instellingen (en werkgevers, opdrachtgevers, werknemers, kunstenaars, zelfstandigen, ondersteuners, bonden, organisaties, fondsen en andere overheden) van groot belang. Op deze manier kan de doorgaande maatschappelijke dialoog verder ontwikkeld worden en kan de gemeente voortbouwen op de goede stappen die zijn gezet, door het opnemen van de Fair Practice Code in de Cultuurnota 2021-2024 op basis van een pas-toe-en-leg-uit-principe.

---

<sup>6</sup> In de bijlage II worden een aantal concrete aanbevelingen op beide punten gedaan, corresponderend met de verschillende onderdelen van de scan in dit rapport.

## **Colofon**

Auteur: Joram Kraaijeveld, namens de Adviescommissie

Peer-review: Geert Overdam en Jorien Waanders, namens de Adviescommissie

Eindredactie: Anita Twaalfhoven

Coördinatie: cultuurnotateteam culturele zaken, gemeente Utrecht

## bijlage I: Referenties en maatschappelijk debat

De gesprekken over *fair practice* in de culturele en creatieve sector worden mede beïnvloed door de wet- en regelgeving die door de overheid is ingevoerd, wordt ontwikkeld of met maatschappelijke partijen wordt afgesproken. Hieronder staat een aantal recente kwesties die geringe of grote gevolgen kunnen hebben voor de bedrijfsvoering van culturele instellingen en/of de arbeidsvoorwaarden van werkenden in de culturele en creatieve sector.

- Op 6 augustus 2020 is de Cao Toneel en Dans 2020-2021 algemeen verbindend verklaard (AVV). De AVV betekent dat alle professionele Nederlandse producenten die toneel- en/of dansvoorstellingen maken de cao moeten toepassen voor hun personeel. Een belangrijke vernieuwing is dat nu ook de tariefafpraak voor zzp'ers in de cao is opgenomen: boven op het uurloon komt een percentage van 40% waarmee zzp'ers aanvullende voorzieningen kunnen treffen die in geval van loondienst uit werkgeversbijdragen worden gefinancierd. Meer informatie: [kunstenbond.nl](http://kunstenbond.nl) en [napk.nl](http://napk.nl)

- De Kunstenbond daagt de Nationale Opera & Ballet voor de rechter, omdat het gezelschap zijn freelancekooleden de helft minder betaalt dan zangers in vaste dienst: 1336 euro per maand tegen 2689 euro per maand. Meer informatie: [trouw.nl](http://trouw.nl) en [nrc.nl](http://nrc.nl)

- Op 15 juni 2020 hebben de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de staatssecretaris van Financiën – Fiscaliteit en Belastingdienst, mede namens de staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat middels de voortgangsbrief 'werken als zelfstandige' laten weten af te zien van de Wet minimumbeloning zelfstandigen en zelfstandigenverklaring. Meer informatie: [rijksoverheid.nl](http://rijksoverheid.nl)

- In een reactie van 9 december 2019 op het wetsvoorstel 'minimumbeloning zelfstandige' pleiten de Creatieve Coalitie en de Kunstenbond voor ketenaansprakelijkheid, waarbij de hoofdopdrachtgever zich uiteindelijk niet kan verschuilen achter andere schakels in de keten. Zij vinden naast *fair pay* en *fair share*, *fair chain* een nadrukkelijk aandachtspunt in de Fair Practice Code. Meer informatie: [creatievecoalitie.nl](http://creatievecoalitie.nl)

- Het kabinet heeft besloten om de wet DBA, die sinds 1 mei 2016 de arbeidsrelatie tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers (zzp'ers) reguleert, te vervangen. Deze wet heeft niet de duidelijkheid en rust gebracht die hij moest brengen. Het streven is om de nieuwe maatregelen op 1 januari 2021 in te laten gaan. Tot die tijd is de Wet DBA van kracht, maar wordt deze niet gehandhaafd. Meer informatie: [rijksoverheid.nl](http://rijksoverheid.nl)

- Op vrijdag 18 september 2020 is het Programma Permanente Professionele Ontwikkeling (PPO) opengesteld voor werkenden en werkzoekenden in de sector. Met PPO kunnen werkenden in de culturele en creatieve sector continu blijven leren en zich blijven ontwikkelen. Meer informatie: [platformacct.nl](http://platformacct.nl)

**Bijlage II: specifieke aanbevelingen corresponderend met de verschillende onderdelen van de scan in dit rapport.**

1.
  - a. Ga na waarom een aantal (2%) instellingen geen uitleg geeft wat de code voor de instelling en bedrijfsvoering betekent, in de subsidieregeling werd hier nadrukkelijk naar gevraagd. Bedenk wat nodig is zodat in de toekomst, naast dat men de code onderschrijft, er over de gehele linie een meer consistent beeld ontstaat van de manier waarop instellingen zich verhouden tot de code. Ontwikkel daarvoor in overleg met de culturele instellingen een passend instrumentarium.
  - b. Ga na waarom een groot aantal (66%) instellingen nog geen uitleg geeft over wat de kernwaarden van de code voor hun specifieke instelling betekent. Bedenk wat nodig is om instellingen deze reflectie te laten ontwikkelen en te delen en bedenk hoe ze de kernwaarden in hun praktijk kunnen implementeren. Ontwikkel daarvoor in overleg met de culturele instellingen een passend instrumentarium.
  - c. Ga na waarom een zeer groot aantal (85%) instellingen nog geen uitleg geeft hoe ze de zelfscan hebben uitgevoerd of hoe een workshop inzichten heeft opgeleverd. Bedenk wat nodig is om instellingen deze reflectie wel te laten ontwikkelen en te delen en ontwikkel daarvoor in overleg met de culturele instellingen een passend instrumentarium.
  
2.
  - a. Monitor hoe de invoering van eerlijke vergoedingen daadwerkelijk vorm en inhoud krijgt: wat werkt wel en wat niet, hoe kunnen instellingen van elkaar leren en benoem of er al dan niet een rol is weggelegd voor de gemeente en zo ja, welke rol. Zoek ook uit waar belemmeringen zitten voor het invoeren van eerlijke vergoedingen en bedenk hoe die weggenomen kunnen worden. Het verdient aanbeveling om verschillende scenario's (bijvoorbeeld andere keuzes, meer budget, minder activiteiten) uit te werken om vervolgens in overleg met de Utrechtse culturele sector middels een passend instrumentarium samen Fair Pay daadwerkelijk te implementeren.
  - b. Het verdient aanbeveling om in subsidievoorwaarden op te nemen dat een instelling geldende cao's hanteert.
  - c. Het verdient aanbeveling om in subsidievoorwaarden op te nemen dat de instelling regelingen met betrekking tot auteursrechten hanteert.
  - d. Monitor hoe de invoering van een gezonde en veilige werkomgeving daadwerkelijk vorm en inhoud krijgt: wat werkt wel en wat niet, hoe kunnen instellingen van elkaar leren en benoem of er al dan niet een rol is weggelegd voor de gemeente en zo ja, welke rol. Zoek ook uit waar belemmeringen zitten en bedenk hoe die weggenomen kunnen worden.
  - e. Monitor hoe de invoering van professionalisering en bijscholing daadwerkelijk vorm en inhoud krijgt: wat werkt wel en wat niet, hoe kunnen instellingen van elkaar leren en benoem of er al of niet een rol is weggelegd voor de gemeente en zo ja, welke rol. Zoek ook uit waar belemmeringen zitten en bedenk hoe die weggenomen kunnen worden.
  - f. Ga na waarom een groot aantal (46%) instellingen nog geen uitleg geeft over de vraag of en hoe gesprekken over *fair practice* binnen de organisatie worden gevoerd. Bedenk wat nodig is om instellingen deze reflectie te laten ontwikkelen en te delen en ontwikkel daarvoor in overleg met de culturele instellingen een passend instrumentarium.
  - g. Ga na waarom een aantal (13%) instellingen nog geen uitleg geeft over het voeren van een transparante financiële huishouding. Bedenk wat nodig is om instellingen deze reflectie te laten ontwikkelen en te delen, en ontwikkel daarvoor in overleg met de culturele instellingen een passend instrumentarium.
  - h. Ga na waarom een aantal (2%) instellingen geen uitleg geeft hoe ze (willen) werken aan diversiteit en inclusie van de organisatie, in de subsidieregeling werd hier nadrukkelijk naar gevraagd.
  - i. Ga na waarom een aantal (10%) instellingen nog geen uitleg geeft over het hanteren van de Code Cultural Governance. Bedenk wat nodig is om instellingen deze reflectie te laten ontwikkelen en te delen, en ontwikkel daarvoor in overleg met de culturele instellingen een passend instrumentarium.

- j. Het verdient aanbeveling om in subsidievoorwaarden op te nemen dat de instelling regelingen met betrekking tot het instellen van een vertrouwenspersoon hanteert.

3.

- a. Stimuleer de ontwikkeling van de Fair Practice Code door de aanjagers te belonen. Ga na waarom een groot aantal (61%) instellingen nog geen uitleg geeft over het ontwikkelen van de code. Bedenk wat nodig is om instellingen deze reflectie te laten ontwikkelen en te delen, en ontwikkel daarvoor in overleg met de culturele instellingen een passend instrumentarium in afstemming met landelijke partijen als Kunsten '92, het Ministerie van OCW, de Rijksfondsen en de cultuurafdelingen van de G4.
- b. Stimuleer de deelname aan overlegstructuren en debat over *fair practice*. Ga na waarom een aantal (21%) instellingen nog niet aangeeft deel te nemen aan overlegstructuren. Bedenk wat nodig is om instellingen deze kennisdeling en uitwisseling te laten ontwikkelen en te delen, mogelijk door middel van lokale dialoogsessies.
- c. Stimuleer het werken aan *fair pay* door de aanjagers te belonen. Ga na waarom een klein aantal (7%) instellingen nog geen uitleg geeft over het werken aan *fair pay*. Bedenk wat nodig is om instellingen deze reflectie te laten ontwikkelen en te delen, en ontwikkel daarvoor in overleg met de culturele instellingen een passend instrumentarium in afstemming met landelijke partijen als Kunsten '92, het Ministerie van OCW, de Rijksfondsen en de cultuurafdelingen van de G4.
- d. Stimuleer het werken aan *fair chain* door de aanjagers te belonen. Ga na waarom een groot aantal (67%) instellingen nog geen uitleg geeft over het werken aan *fair chain*. Bedenk wat nodig is om instellingen deze reflectie te laten ontwikkelen en te delen, en ontwikkel daarvoor in overleg met de culturele instellingen een passend instrumentarium in afstemming met landelijke partijen als Kunsten '92, het Ministerie van OCW, de Rijksfondsen en de cultuurafdelingen van de G4.
- e. Stimuleer het werken aan *fair share* door de aanjagers te belonen. Ga na waarom een groot aantal (57%) instellingen nog geen uitleg geeft over het werken aan *fair share*. Bedenk wat nodig is om instellingen deze reflectie te laten ontwikkelen en te delen, ontwikkel daarvoor in overleg met de culturele instellingen een passend instrumentarium in afstemming met landelijke partijen als Kunsten '92, het Ministerie van OCW, de Rijksfondsen en de cultuurafdelingen van de G4.