

### *Pre-advies voor de commissie*

#### **Project Space 1646**

Over het algemeen blijkt uit de aanvraag dat Project Space 1646 de codes omarmt. De aanvrager stelt toegewijd te zijn aan de interne implementatie van de codes. Met name de toelichting op Fair Practice is concreet. Bij Diversiteit & Inclusie is dat minder het geval, hoewel er wel aandacht naar uitgaat in het algehele functioneren en er inzet wordt getoond. Bij de Code Governance Cultuur is niet duidelijk waarom er nog wordt gesproken van implementatie.

#### *Code Governance Cultuur – Beoordelingsadvies: voldoende*

Project Space 1646 geeft aan de Governance Code Cultuur in detail te hebben bestudeerd het afgelopen jaar. De toelichting richt zich met name op verbeterpunten en maatregelen die uit deze exercitie zijn voortgekomen. De aanvrager heeft een aantal goede stappen gezet, zoals het opstellen van bestuurs- en directiereglementen en het transparant maken van zittingstermijnen van bestuursleden. Ook is een plan voor risicomanagement ingesteld.

De toelichting bevat echter geen verbeterpunten voor de komende periode en had concreter gekund op een aantal vlakken. Er wordt bijvoorbeeld niet omschreven hoe er met belangenverstrengeling wordt omgegaan. Project Space 1646 geeft aan gesprekken tussen bestuur- en directieleden op een meer gestructureerde wijze te laten plaatsvinden, maar licht niet toe wat dat inhoudt. Ook maakt de aanvrager de samenstelling van het bestuur beperkt inzichtelijk. De aanvrager spreekt bijvoorbeeld van verschillende expertises in het bestuur, maar licht niet toe wat voor. Ook wordt er niet ingegaan op andere vormen van diversiteit van het bestuur, zoals op het vlak van gender en culturele achtergrond.

Het is in het algemeen onduidelijk waarom Project Space 1646 spreekt van 'toekomstige implementatie' van de Governance Code Cultuur en niet ingaat op waarom of in hoeverre deze nog niet is geïmplementeerd.

#### *Fair Practice Code – Beoordelingsadvies: goed*

Voldoen aan de Fair Practice Code is voor Project Space 1646 een van de belangrijkste ambities voor de komende periode. In 2021 is de HR-voucher van het Letterenfonds ingezet om de organisatie onder de loep te nemen. Er is nog een weg te gaan, maar de mate van reflectie op de code is bijzonder uitgebreid en concreet. Zowel in de toelichtingsparagraaf als elders in de aanvraag – waaronder de begroting – gaat aandacht uit naar de Fair Practice Code. De aanvrager is zich kenbaar bewust van de veelzijdigheid van de code en is transparant over bijbehorende inzet en afwegingen die nodig zijn om eraan te voldoen.

Kunstenaars worden sinds 2020 gehonoreerd volgens de richtlijn kunstenaarshonoraria. Project Space 1646 werkt vooralsnog uitsluitend met zzp'ers en vrijwilligers. De aanvrager noemt deze situatie onwenselijk en onhoudbaar en stapt daarom in 2023 over op loondienstverbanden voor het ondersteunende team. Dat zijn wel tijdelijke contracten. In 2022 vinden de nodige

voorbereidingen plaats. Er is een plan opgesteld dat uitgaat van een verhoogd budget voor personeelslasten. Met het oog op een duurzame werkomgeving wordt tevens gelet op o.a. pensioen, professionele ontwikkeling en verzekeringen van medewerkers. Om uit te kunnen gaan van hogere productiebudgetten, is ervoor gekozen om het aantal geprogrammeerde solotentoonstellingen te verlagen.

Op den duur wordt er gestreefd naar een beloning boven het minimumniveau van *fair pay*. Structureel onbetaalde overuren zijn nog niet in het huidige plan opgenomen en worden gezien als een verbeterpunt. Het is positief dat de aanvrager transparant is over deze situatie. Echter is het, om werkelijk te kunnen spreken van *fair* verloning van het personeel, van belang om rekening te houden met structurele overuren. Het is niet aan te raden om dat vooruit te schuiven.

#### *Code Diversiteit & Inclusie – Beoordelingsadvies: ruim voldoende*

Uit de aanvraag maken we op dat Project Space 1646 diversiteit en inclusie omarmt. De aanvrager geeft aan in alle activiteiten aandacht te besteden aan D&I. Het wordt benoemd als een vanzelfsprekend en integraal onderdeel van alle keuzes, investeringen en budgetten binnen de organisatie. Bij bijdragers aan de programmering wordt onder andere stilgestaan bij verschillende genders, waaronder non-binaire genderidentiteit; het aandeel van deze genderidentiteit is aanzienlijk onder de betrokkenen.

Met het uitvoeren van de Scan D&I (in 2021) en het volgen van cursussen, is er gereflecteerd op de mate van D&I. Uit de scan kwam naar voren dat de aanvrager open staat voor diversiteit en bezig was met het ontwikkelen van visie en beleid. In de algemene beleidslijn van Project Space 1646 heeft de aanvrager D&I naar eigen zeggen steviger geformuleerd. Daarnaast is er een gedragscode opgesteld en op de website geplaatst.

Toch zijn meerdere punten onduidelijk of beperkt toegelicht. Bijvoorbeeld of het bij culturele achtergronden van betrokkenen gaat om personen met een migratieachtergrond of internationale relaties. Daarnaast ziet de aanvrager ruimte voor verbetering, maar licht jammer genoeg niet toe om welke specifieke verbeterpunten het gaat. Hoewel de aanvrager aangeeft verdere cursussen te zullen volgen, ontbreekt er een stappenplan. Hierdoor is het onduidelijk hoe en vanuit welke keuzes vooruitgang zal worden nagestreefd.