

Governance Code Cultuur (GCC)

Toepassing van de **Governance Code Cultuur (GCC)** door St. it Tsiispakhûs vanaf medio 2021

Voorwoord

De GCC geeft de verantwoordelijkheden en de bevoegdheden van het bestuur aan en biedt een werkzaam en praktisch kader voor goed bestuur. De Stichting it Tsiispakhûs heeft als besturings-model het bestuur-model zonder raad van toezicht ingesteld en het bestuur is eindverantwoordelijk voor het beleid binnen St. it Tsiispakhûs. St. it Tsiispakhûs handelt vanaf juli 2021 conform de Governance Code Cultuur, editie 2019. De GCC bestaat uit acht principes en bij elk principe zijn aanbevelingen opgesteld. Voor de principes geldt “pas toe én leg uit” en deze moeten worden gevolgd, maar omdat deze ruim zijn opgesteld en onze organisatie klein is, is er sprake van proportionele toepassing.

Voor de aanbevelingen geldt “pas toe óf leg uit” en van de aanbevelingen kan worden afgeweken, mits dit wordt beargumenteerd. Als kleine organisatie maken we van de mogelijkheid gebruik deze laatste eveneens proportioneel toe te passen. In deze bijlage wordt in de rechter kolom cursief aangegeven hoe wij de acht uitgangspunten en de aanbevelingen van de Governance Code Cultuur hanteren en toepassen óf uitgelegd waarom en hoe wij dit invullen.

Governance Code Cultuur

Principe 1 waarde scheppen voor en in de samenleving	Aanbevelingen	Toepassing, opmerkingen en acties door St. it Tsiispakhûs hierna genoemd STPH
De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door culturele waarde te creëren, over te dragen en/of te bewaren.	1. De organisatie heeft een professioneel bestuur en geeft ruimte aan betrokkenheid van belanghebbenden.	<i>Dit wordt proportioneel toegepast en naar gehandeld. Zie statuten art. 8 Het bestuur is zodanig samengesteld dat een goede taakverdeling is gewaarborgd. Er is voldoende evenwicht qua besluitvorming en kritisch evaluerend vermogen. De namen van de bestuurders staan in het jaarverslag.</i>
	2. De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling op een duurzame en bedrijfsmatig verantwoorde wijze en waarborgt vakinhoudelijk integriteit (bv. collectiebeheer en presenteren van cultuur).	<i>Zie art. 3 statuten en STPH past dit volledig toe</i>
	3. De organisatie kent een integere en open cultuur. Bestuursleden dragen dat uit en vervullen aldus een voorbeeldfunctie.	<i>Dit onderschrijven we. Bestuur is altijd benaderbaar en de communicatie onderling kent korte lijnen. Nieuwe bestuursleden krijgen de Ethische Code voor Musea overhandigd en</i>

		<i>dienen de GCC te onderschrijven.</i>
	4. De maatschappelijke omgeving van de organisatie is divers evenals de kring van externe belanghebbenden. Bestuur is zich hiervan bewust en gaat bij het realiseren van de maatschappelijke doelstelling zorgvuldig en op evenwichtige wijze om met de verschillende belangen.	<i>Art. 3 statuten en passen we toe. STPH neemt haar verantwoordelijkheid in het dorp en omgeving en houdt rekening met ieders belang, met de leefwereld en met belangstelling van de bezoekers. We sluiten zo mogelijk aan bij activiteiten van andere organisaties in het dorp en omgeving.</i>
	5. Bij(mede) financiering door private partijen blijft de maatschappelijke doelstelling van de organisatie centraal staan. Eventuele exploitatie-overschotten vloeien terug naar het eigen vermogen van de organisatie. Van financiers wordt verlangd dit te respecteren.	<i>Indien STPH gebruik zou moeten maken van private financiering wordt dit gedaan op deze voorwaarde</i>
Principe 2 waarde scheppen voor en in de samenleving.	Aanbevelingen	Toepassing, etc. door STPH
De organisatie past de principes van de Governance Code Cultuur toe en licht toe hoe zij dat heeft gedaan (pas toe en leg uit). De organisatie volgt de aanbevelingen op en wijkt daar alleen gemotiveerd van af (pas of leg uit).	1. Hoe de organisatie de aanbevelingen uit de Code precies toepast hangt samen met de specifieke situatie en de aard van de organisatie en sluit aan bij de omvang, rechtsvorm en besturingsmodel van de organisatie.	<i>STPH past dit proportioneel toe; in 2021 is een begin gemaakt met het invoeren en hanteren/toepassen van de GCC 2019. STPH kent het bestuurs-model waardoor een aantal principes zijn aangepast conform de aanwijzingen van het Governance model. Zie de statuten van STPH.</i>
	2. In de organisatie heeft het bestuur de verantwoordelijkheid voor het naleven van de Code. Het bestuur neemt het initiatief voor het verankeren van de Code in de organisatie en draagt zorg voor het naleven van de Code door de organisatie. Het bestuur houdt toezicht op het naleven van de Code en evalueert dit jaarlijks.	<i>STPH past deze aanbeveling proportioneel toe. Het bestuur wil zich hiernaar gedragen en dient een plan voor deze aanbeveling op te maken en uit te voeren. Zie het Bestuursreglement van STPH.</i>
	3. Het jaarverslag maakt melding van de rechtsvorm en	<i>Dit passen we toe.</i>

	het besturingsmodel van de organisatie.	
	4. De verantwoording in het jaarverslag - dat ook op de website van de organisatie wordt geplaatst – gaat in ieder geval over: – de wijze waarop de organisatie de principes en de aanbevelingen van de Code heeft toegepast; – de wijze waarop de organisatie overleg heeft gevoerd met de interne en externe belanghebbenden; – het functioneren van het bestuur en de wijze waarop is omgegaan met dilemma's en situaties van belangenverstrengeling of tegenstrijdig belang; – de toepassing van het beleid ten aanzien van risicobeheersing en interne controle; – de honorering en/of de vergoedingsregels en (neven)-functies van de bestuursleden.	<i>Deze aanbeveling wordt gedeeltelijk toegepast. Het jaarverslag is op de website geplaatst en behandelt een deel van de aanbevelingen. Niet alle onderdelen van de aanbevelingen zijn afgerond (verwachting 2022).</i>
Principe 3 integer en rolbewust handelen.	Aanbevelingen	Toepassing, etc door STPH
Bestuursleden zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstrengeling, vermijden ongewenste belangenverstrengeling en gaan op transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.	1. Bestuursleden zorgen voor een cultuur van openheid en aanspreekbaarheid binnen de organisatie.	<i>STPH onderschrijft dit en handelt ernaar. Bestuursleden zijn onbevoegd alleen beslissingen te nemen. Zie art. 8 statuten. Middels jaarverslag en jaarrekening wordt financiële verantwoording afgelegd. In nieuwsbrieven worden activiteiten en informatie verstrekt.</i>
	2. Het bestuur vergewist zich van de onafhankelijkheid van zijn leden en zij hebben geen zakelijke of artistieke belangen of relaties met de organisatie anders dan als bestuurder. Zij aanvaarden zonder voorafgaande goedkeuring van het bestuur geen (neven)functies, die gezien de aard of het tijdsbeslag raken aan het	<i>STPH onderschrijft dit volledig. Hier is naar gekeken en hiervan is geen sprake. Zie ook art. 8 lid 4 statuten.</i> <i>De Ethische Code voor musea is ook van toepassing op bestuursleden en op hun nevenfuncties.</i>

	functioneren.	
	3. Bestuursleden laten het belang van de organisatie prevaleren boven eigen belangen en onthouden zich van persoonlijke bevoordeling van henzelf of hun naasten.	<i>Deze aanbeveling onderschrijven we en passen we toe.</i>
	4. De organisatie hanteert spelregels om belangenverstrengeling in een zo vroeg mogelijk stadium te signaleren, om ongewenste belangenverstrengeling te vermijden en om te waarborgen dat bestuursleden op een transparante en zorgvuldige wijze omgaan met eventuele tegenstrijdige belangen.	<i>STPH onderschrijft deze aanbeveling. Is ook een geldende bepaling in de Ethische Code voor Musea en het bestuur als geheel dient erop toe te zien. De spelregels genoemd in de aanbeveling moeten nog worden opgesteld.</i>
	5. Bestuursleden melden elke vorm van (mogelijke) belangenverstrengeling en (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van het bestuur en verschaffen hem/haar daarover alle relevante informatie. Het bestuur besluit dan buiten de afwezigheid van de betrokken bestuursleden of er sprake is van ongewenste belangenverstrengeling of tegenstrijdig belang en treft passende maatregelen. Het bestuur geeft hierover openheid binnen de organisatie en naar externe belanghebbenden.	<i>Dit onderschrijven we en passen dit proportioneel toe. Indien het de voorzitter betreft verschaft deze het bestuur alle informatie en neemt deze niet deel aan de besluitvorming hieromtrent.</i>
	6. Als er sprake is van geconstateerde ongewenste belangenverstrengeling zorgt het betrokken bestuurslid ervoor dat deze belangenverstrengeling zich niet voordoet of zo snel mogelijk wordt opgeheven. Het bestuur ziet hierop toe en neemt maatregelen wanneer betrokken bestuurslid hierin nalatig is.	<i>STPH onderschrijft de aanbeveling en probeert dit tijdig te onderkennen en op in te spelen.</i>
	7. Als er sprake is van tegenstrijdige belangen neemt het betrokken bestuurslid niet	<i>Wordt door ons onderschreven. De nieuwe WBTR (1 juli 2021) is van toepassing.</i>

	deel aan de voorbereiding, beraadslaging, besluitvorming en uitvoering van deze zaken.	
	8. Besluiten tot het aangaan van transacties of relaties waarbij tegenstrijdige belangen van bestuursleden (kunnen) spelen behoeven vooraf goedkeuring van het bestuur. Het bestuur legt deze besluiten schriftelijk en met een een motivering vast en rapporteert hierover in het jaarverslag.	<i>Zie statuten art. 8 en wordt door STPH volledig onderschreven.</i>
Principe 4 integer en rolbewust handelen.	Aanbevelingen	Toepassingen, etc. door STPH
Bestuursleden zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en handelen daarnaar.	1. Het bestuur stelt de rechtsvorm en het besturingsmodel van de organisatie vast. De organisatiestructuur en de financiële inrichting zijn helder en maken een eenduidige toedeling mogelijk van de bestuurlijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden.	<i>Dit passen we toe. Is in de statuten vastgelegd. De financiële inrichting is eveneens beschreven. Zie statuten art. 8.</i>
	2. De leden van het bestuur hebben gezamenlijk en ieder afzonderlijk een eigen verantwoordelijkheid om alle informatie te vragen die zij nodig hebben om hun rol goed te kunnen vervullen. Het bestuur kan informatie vragen aan functionarissen van de organisatie en aan de externe accountant.	<i>STPH onderschrijft deze aanbeveling. Informatie opvragen bij genoemde personen is niet van toepassing.</i>
	3. Het bestuur bevordert, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid, de betrokkenheid van de medewerkers bij het beleid van de organisatie. Zij maakt afspraken over de omgang met het medezeggenschapsorgaan.	<i>Wordt onderschreven; het medezeggenschapsorgaan is binnen STPH niet van toepassing. Vrijwilligers worden betrokken en gepeild bij beleidsbeslissingen en met hen gecommuniceerd middels vergaderingen en nieuwsbrief.</i>
Principe 5 zorgvuldig besturen.	Aanbevelingen	Toepassing, etc. door STPH
Het bestuur is verantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie.	1. Het bestuur handelt bij de vervulling van zijn taak steeds vanuit het perspectief van de maatschappelijke doelstelling	<i>Wordt toegepast door STPH. Passende activiteiten worden slechts uitgevoerd na een kostendekking al dan niet met</i>

	van de organisatie. Het bestuur weegt daarbij de artistieke en zakelijke belangen van de organisatie en die van de interne en externe belanghebbenden op zorgvuldige en evenwichtige wijze af.	<i>hulp van subsidie.</i>
	2. Het bestuur zorgt ervoor dat de artistieke integriteit en onafhankelijkheid die voor een culturele organisatie wezenlijk zijn, worden gewaarborgd. Het bestuur doet dit zowel intern als in de verhouding met subsidiënten, sponsors, private en overige financiers.	<i>Wordt onderschreven. Als erfgoedinstelling is dit minder van toepassing.</i>
	3. Het bestuur bevordert goede wederzijdse betrekkingen met de interne en externe belanghebbenden. Het bestuur stelt vast wie de belangrijke externe belanghebbenden zijn en voert daarmee periodiek overleg, gericht op het verwerven van vertrouwen, draagvlak en legitimiteit.	<i>STPH onderschrijft deze aanbeveling maar het vaststellen moet nog plaatsvinden. STPH kent geen periodiek overleg met enige externe relatie maar wel incidenteel overleg.</i>
	4. Het bestuur kan intern taken, aandachtsgebieden en verantwoordelijkheden verdelen. In dat geval legt het bestuur zijn onderlinge taak- en verantwoordelijkheidsverdeling en werkwijze vast in het bestuursreglement.	<i>Wordt volledig toegepast. Zie het Bestuursreglement dat is vastgelegd.</i>
	5. Bestuursleden zorgen dat zij goed zijn toegerust voor een adequate vervulling van hun functie en blijven daartoe steeds aan hun eigen ontwikkeling werken.	<i>STPH onderschrijft deze aanbeveling. Bestuursleden volgen in overleg nascholingscursussen en workshops op hun bestuursgebied of passend binnen de doelstelling of een activiteit.</i>
Principe 6 zorgvuldig besturen	Aanbevelingen	Toepassingen, etc. door STPH
Het bestuur gaat zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en de middelen van de organisatie.	1. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de naleving van wet – en regelgeving, het artistiek en zakelijk beleid en het beheersen van de risico's die verbonden zijn aan de	<i>STPH onderschrijft deze aanbeveling. Het bestuur zal de vier Codes volgen.</i>

	activiteiten van de organisatie en haar medewerkers. Het bestuur voert hierin een op de organisatie toegesneden beleid, in het bijzonder voor risico-beheersing en controle.	
	2. Het bestuur handelt als goed werkgever: het schept de randvoorwaarden voor een goede en veilige werkomgeving, betreft hierbij de interne belanghebbenden en stelt een interne gedrags-of integriteitscode op. De Code Diversiteit en de Fair Practice Code vormen hierbij het uitgangspunt.	<i>STPH heeft interne gedragscode, past deze toe. STPH is geen werkgever.</i>
	3. Het bestuur maakt het mogelijk dat medewerkers vermoedens van misstanden en onregelmatigheden zonder risico voor hun positie kunnen melden bij een vertrouwenspersoon of bij de voorzitter van het bestuur als deze onregelmatigheden het bestuur zelf betreffen.	<i>Wordt proportioneel door STPH onderschreven. Medewerkers hebben de overeenkomst getekend en zijn met de aanbeveling bekend. STPH kent geen benoemd vertrouwenspersoon; de vrijwilligerscoördinator fungeert als zodanig.</i>
	4. Het beloningsbeleid voor de medewerkers van de organisatie past bij de aard, omvang en maatschappelijke doelstelling van de organisatie en stemt overeen met de wettelijke voorschriften en (waar van toepassing) subsidievoorwaarden.	<i>Niet van toepassing. Alle medewerkers (vrijwilligers) verrichten hun werkzaamheden onbezoldigd.</i>
Principe 7 goed toezicht uitoefenen	Aanbevelingen	Toepassing, opmerkingen, etc. STPH
		<i>Principe 7 is niet uitgewerkt daar STPH het bestuursmodel zonder raad van toezicht heeft vastgelegd. Zie statuten.</i>
Principe 8 goed toezicht uitoefenen	Aanbevelingen	Toepassing, opmerkingen, etc. STPH
Het bestuur is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.	1. Het bestuur bestaat uit ten minste drie leden. Het bestuur waarborgt de onafhankelijkheid, deskundigheid en diversiteit in zijn samenstelling. De aandacht gaat onder meer	<i>STPH past dit proportioneel toe. Zie statuten art. 8: bestuur bestaat minimaal uit 5 personen. Zie ook Reglement van STPH.</i>

	uit naar kennis van het culturele veld, ondernemerschap en naar diversiteit in leeftijd, geslacht, etnische en maatschappelijke achtergrond.	
	2. De organisatie maakt vacatures in het bestuur openbaar en werft nieuwe bestuursleden op basis van profielschetsen en via een transparante procedure. Periodiek herijkt het bestuur de profielschetsen op basis van externe omstandigheden en aan de hand van de actuele strategische koers van de organisatie.	<i>Dit wordt niet toegepast. Vacatures in het bestuur moeten volgens art. 8 lid 4 van de statuten worden ingevuld. Nieuwe gewijzigde statuten moeten hierop worden aangepast.</i>
	3. Elk bestuurslid moet het algemeen, artistiek en zakelijk beleid van de organisatie op hoofdlijnen kunnen beoordelen. Daarnaast draagt elk bestuurslid met eigen specifieke deskundigheid bij aan de kennis en de expertise waarover het bestuur overeenkomstig zijn profielschets moet beschikken	<i>Dit passen we toe.</i>
	4. De maximale zittingstermijn voor bestuursleden bedraagt tweemaal een periode van ten hoogste vier jaar. De organisatie legt dit statutair vast. Herbenoeming van een bestuurslid vindt plaats via een zorgvuldige procedure. Een evenwichtige samenstelling van het bestuur, de actuele profielschets en een evaluatie van het functioneren van het betrokken bestuurslid vormen hiervoor de basis.	<i>Van deze aanbeveling wordt afgeweken; STPH volgt de statuten zie art. 8 lid 2. In een toekomstige wijziging van de statuten o.a. vanwege de nieuwe WBTR invoering moet dit ook worden aangepast.</i>
	5. Er geldt een zodanig rooster van optreden dat niet te veel leden tegelijkertijd optreden zonder herbenoembaar te zijn. Het rooster van optreden is openbaar en wordt op de website van de organisatie geplaatst.	<i>Wordt toegepast; zie hiertoe het jaarverslag en de website .</i>
	6. Nieuwe bestuursleden krijgen na hun benoeming een	<i>Nieuwe bestuursleden worden door hun voorganger ingewerkt</i>

	introductieprogramma aangeboden. Het programma gaat in op verschillende aspecten die voor hun functioneren als bestuurslid relevant zijn. Jaarlijks bespreekt het bestuur in welk opzicht de bestuursleden individueel of collectief behoefte hebben aan verdieping of verbreding van hun kennis.	
	7. Het bestuur stelt een eventuele vergoeding voor zijn leden vast, passend bij aard, omvang en maatschappelijke doelstelling van de organisatie. Deze vergoeding is in overeenstemming met de wettelijke voorschriften en (waar van toepassing) subsidievoorwaarden.	<i>Bestuursleden ontvangen geen vergoedingen</i>

De Governance Code Cultuur 2021

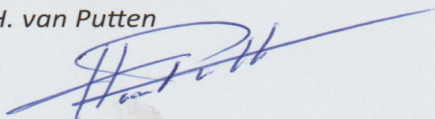
Er zijn enige actiepunten voor de komende beleidsperiode wenselijk daar de onderstaande aanbevelingen uit de GCC niet (volledig) kunnen worden toegepast:

- met het oog op belangenverstrengeling in de organisatie hierover spelregels opstellen.
- overzicht van externe belanghebbenden opstellen.
- vanuit het principe dat de verantwoording in het jaarverslag van het bestuur betreffende aanbeveling 4 van principe 2 niet volledig gedocumenteerd is.
- de statuten dienen ook te worden herzien op het punt ontbinding en ANBI status: positief liquidatiesaldo dient te worden overgeheveld naar een andere ANBI.

Besproken en vastgesteld in de bestuursvergadering van St. it Tsiispakhûs op 30 augustus 2021.

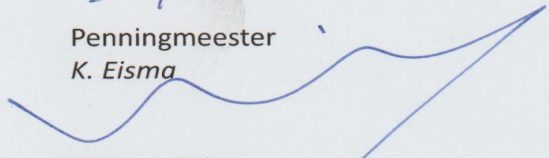
Voorzitter/secretaris

H. van Putten



Penningmeester

K. Eisma



Bestuurslid

JEK

Tj. Dijkstra

1.8 Dystonia

G. Hiemstra

Bijlage 1: **Code Diversiteit & Inclusie en de Fair Practice Code**

St. it Tsiispakhûs heeft tot op heden geringe ervaring met de Fair Practice Code en de Code Diversiteit & Inclusie. In deze bijlage wordt de wijze waarop de codes worden toegepast, toegelicht.

Code Diversiteit & Inclusie

De Code Diversiteit & Inclusie richt zich op een structurele verankering van diversiteit en inclusie binnen een organisatie en is een instrument van zelfregulering. Het doel van deze Code is dat de culturele sector de brede *diversiteit* van de Nederlandse samenleving representeert en dat de sector gelijkwaardig toegankelijk is voor iedereen.

Inclusie betekent dat mensen met een beperking meedoen in de samenleving en erbij horen. In een inclusieve samenleving kunnen mensen met een beperking precies dezelfde dingen doen als mensen zonder beperking. St. it Tsiispakhûs heeft de ambitie een diverse en inclusieve organisatie te zijn. In welke mate de diversiteit van de samenleving gerepresenteerd is in de organisatie is te meten aan de vier P's (**p**rogramma, **p**ersoneel, **p**artners en **p**ubliek).

Programma.

Het aanbod van museum it Tsiispakhûs kan zich niet verheugen op een brede publiek belangstelling maar wel op bezoekers met een gerichte interesse. Het programma van het museum is interessant voor bezoekers met welke culturele achtergrond ook en voor alle leeftijdscategorieën.

De categorie jongvolwassenen onder bezoekers blijft echter achter. Met het organiseren van wisseltentoonstellingen en evenementen probeert het bestuur dit laatste om te buigen.

De culturele diversiteit in het Friesland van 'nu' ligt echter ver beneden het gemiddelde van ons land (Nederland 25 % inwoners met migratieachtergrond, gemeente SWF 9 %). In de programmering van museum it Tsiispakhûs wordt daarom weinig rekening gehouden met culturele diversiteit.

Publiek.

Het museum it Tsiispakhûs is aantrekkelijk voor een breed publiek, werpt geen belemmering op voor welke culturele of religieuze achtergrond dan ook. De toegangsprijs is bewust laag gehouden zodat dit geen drempel voor financieel zwakkeren in de samenleving betekent.

Het bestuur acht verdere maatregelen op programmeringsgebied niet noodzakelijk.

Inclusie en toegankelijkheid (in welke vorm dan ook) zijn belangrijke knelpunten bij het toepassen van de Code in museum it Tsiispakhûs, want het museumgebouw is minder toegankelijk voor minder validen. Het museum beschikt niet over middelen om minder valide bezoekers de collectie op de eerste verdieping te laten bekijken en het museum beschikt evenmin over middelen om de collectie online te bekijken. Hier verliezen we mensen uit het oog!

Personeel.

De organisatie bestaat uit een 25 tal vrijwilligers, waarvan vijf het bestuur vormen terwijl een 20 tal als gastvrouw/- heer operationeel eraan zijn verbonden. De vrijwilligers van museum it Tsiispakhûs vormen een afspiegeling van de samenleving en diversiteit is al lange tijd een vanzelfsprekend uitgangspunt in de St. it Tsiispakhûs. St. it Tsiispakhûs biedt gelijke kansen bij het werven van vrijwilligers aan ieder, ongeacht zijn/haar culturele of etnische achtergrond, leeftijd, kennis, seksuele oriëntatie, vaardigheden en sociaaleconomische achtergrond. Daarnaast willen we ook bijdragen aan het bestrijden van eenzaamheid en heten jong en oud welkom. Vrijwilligers met een handicap kunnen helaas moeilijk een waardevolle tijdsbesteding in het museum vinden.

Het bezit van sociale vaardigheden is echter wel een vereiste bij werkzaamheden als gastvrouw-heer in het museum, zulks i.t.t. talenkennis. Mannen en vrouwen kunnen met evenveel plezier en professionaliteit de publieke functie van receptionist in het museum vervullen. Het bestuur kan zich vinden in de uitgangspunten van de Code Diversiteit en past deze waar opportuun geacht, toe. De uitgangspunten van de Code Inclusie zijn door het museum moeilijk te concretiseren.

Partners.

In samenwerking met twee bureaus die cultuur aan onderwijsinstellingen aanbieden, stimuleren we het bezoek van schoolkinderen, die in het museum een speciaal educatief programma kunnen volgen.

Bij deze samenwerkingsverbanden richten we ons op het behalen van gemeenschappelijke doelen.

Bijlage 2 Fair Practice Code

De Fair Practice Code richt zich op een steviger arbeidspositie van mensen werkzaam in de culturele sector en de kunsten. Het is een gedragscode voor ondernemen en werken in de cultuur op basis van vijf kernwaarden: solidariteit, diversiteit, vertrouwen, duurzaamheid en transparantie.

Deze code is een instrument dat organisaties uitnodigt tot kritische reflectie. St. it Tsiispakhûs schaart zich achter de vijf kernwaarden van de Fair Practice Code maar met die kanttekening dat het implementeren van deze waarden geld kost dat er mondesmaat is.

St. it Tsiispakhûs vertaalt de uitgangspunten, gebaseerd op de vijf kernwaarden, in concreet beleid:

- ✕ betaling van een passende, eerlijke vergoeding aan ingehuurde vakmensen (*fair pay*)
- ✕ samenwerking aangaan met andere musea of delen met andere musea; we zijn actief lid van de St. Samenwerkende Musea Súdwest-Fryslân
- ✕ samenwerking aangaan met onderwijsorganisaties door middel van het aanbieden van een schoolprogramma
- ✕ transparante bedrijfsvoering die waar mogelijk publiek toegankelijk is
- ✕ naleven en uitdragen van de Codes
- ✕ zorg dragen voor betrokkenheid van de vrijwilligers bij beleidsmatige beslissingen van het museum.
- ✕ vrijwilligers scholing en ruimte tot ontwikkeling bieden aan
- ✕ fair practice toepassen door met iedere vrijwilliger jaarlijks om tafel te gaan zitten

Deze Codes zijn goedgekeurd en vastgesteld idoor het bestuur van St. it Tsiispakhûs in de bestuursvergadering van 30 augustus 2021.

Voorzitter/secretaris
H. van Putten

Penningmeester
K. Eisma

Bestuurslid
S. Eringa-Rypma

Bestuurslid
Tj. Dijkstra

Bestuurslid
G. Hiemstra

Bijlage 3

ROOSTER VAN AFTREDEN BESTUUR ST. IT TSIISPAKHÛS **

Naam	aantreden	aftreden	herbenoem	aftreden	herbenoem	aftreden	niet-herb*
H. van Putten	01-12-2009	01-12-2014	01-12-2014	01-12-2019	01-12-2019	01-12-2024	+
K. Eisma	10-01-2014	10-01-2019	10-01-2019	10-01-2024	--		
S. Eringa	01-09-2019	01-09-2020	01-09-2020	01-09-2025			
Tj. Dijkstra	22-11-2020	22-11-2025	22-11-2025	22-11-2030			
G. Hiemstra	01-03-2019	01-03-2022	--				

* Statutair moet een bestuurslid, na twee maal te zijn herbenoemd, één jaar onverkiesbaar zijn voordat hij/zij weer een bestuursfunctie kan aanvaarden. In de kolom 'niet-herb.' betekent het teken '+' dat de kandidaat gedurende één jaar na de laatst vermelde datum van aftreden niet benoembaar is.

** De statutair vastgelegde zittingstermijnen van de leden van het bestuur van de St. it Tsiispakhûs komen niet overeen met de richtlijnen van de Governance Code Cultuur en daarom past de Stichting de Code hierop niet toe.

De St. it Tsiispakhûs hanteert niet een rooster van aftreden van bestuursleden conform de richtlijnen van de Governance Code Cultuur voor de zittingstermijnen, maar volgt hier de statuten van de Stichting. De afwijkingen van de aanbevelingen duren totdat de statuten o.a. vanwege de inwerking treding van de WBTR, zijn gewijzigd.

