
DRIE CODES VOOR DE CULTURELE SECTOR

STICHTING PAREA

CODE CULTURAL GOVERNANCE

Stichting Parea heeft een bestuur-directie model. Het bestuur past de 8 principes van de Code Cultural Governance toe en volgt de daarin genoemde aanbevelingen. Dit wordt hieronder op hoofdlijnen toegelicht.

PRINCIPE 1 De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door culturele waarde te creëren, over te dragen en/of te bewaren.

De stichting heeft maatschappelijke betrokkenheid en maatschappelijke inbedding van haar culturele activiteiten als centraal uitgangspunt, met name op het gebied van diversiteit en inclusiviteit. De bestuurders hebben allen in het dagelijks leven een maatschappelijke/maatschappelijk betrokken en/of culturele functie (gehad) en zijn zich mede daardoor bewust van de omgeving waarin de activiteiten van de stichting worden ontwikkeld.

De diversiteit waar stichting Parea voorstellingen over en mee maakt is nog niet weerspiegelt in het bestuur. Er is wel een 50/50 verdeling van genders, maar leeftijd en achtergrond kunnen diverser. Er komt een rooster van aftreden en dan zal er met de selectie van nieuwe bestuursleden rekening gehouden mee worden ook daarin de diversiteit beter te weerspiegelen.

PRINCIPE 2 De organisatie past de principes van de Governance Code Cultuur toe en licht toe hoe zij dat heeft gedaan. De organisatie volgt de aanbevelingen op en wijkt daar alleen gemotiveerd van af.

De stichting past dit principe toe, maar de verslaglegging laat nog te wensen over. Het bestuur gaat in de periode 2024-2028 meer aandacht besteden aan het verder uitwerken van de 3 codes en het implementeren van protocollen in samenwerking met de artistiek en zakelijk leiders. De aanbeveling tot publicatie op de website van de stichting wordt middels de jaarverslagen wel al toegepast maar zal verder uitgebreid worden.

PRINCIPE 3 Bestuursleden zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstremgeling, vermijden ongewenste belangenverstremgeling en gaan op een transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.

Stichting Parea past dit principe toe. De functies en nevenfuncties van het bestuur worden gepubliceerd in het jaarverslag. Het bestuur doet jaarlijks een zelfevaluatie, waarbij ook het punt van eventuele ongewenste belangenverstremgeling aan de orde komt, met de daaraan te koppelen acties. Als er sprake mocht zijn van tegenstrijdige belangen neemt de betrokken bestuurder niet deel aan de voorbereiding, beraadslaging, besluitvorming en uitvoering van de desbetreffende onderwerpen. In het meest extreme geval zal een bestuurslid aftreden.

PRINCIPE 4 Bestuursleden zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en handelen daarnaar.

Stichting Parea past dit principe toe en volgt de aanbevelingen. Er is (nog) geen sprake van een medezeggenschapsorgaan, maar wel van een open en betrokken bedrijfscultuur waar inspraak gestimuleerd wordt.

PRINCIPE 5 Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie.

De dagelijkse leiding is in handen van twee artistiek leiders en één zakelijk leider. Het bestuur geeft advies, controleert en medieert waar nodig. In de komende periode staat een bestuurs hervorming op het programma en daarin zal extra aandacht besteed worden aan de adviezen uit dit principe.

PRINCIPE 6 Het bestuur gaat zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en de middelen van de organisatie.

Stichting Parea vindt de zorg voor mensen en middelen uiterst belangrijk en het bestuur past de aanbevelingen uit dit principe toe. Er is echter nog geen eigen vertrouwenspersoon – hiervoor wordt verwezen naar de verschillende mogelijkheden binnen de sector. Dit moet veranderen met de komende bestuursveranderingen.

PRINCIPE 7 *is niet van toepassing bij een bestuur-directiemodel.*

PRINCIPE 8 Het bestuur is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.

Stichting Parea past dit principe grotendeels toe, maar heeft tot op heden geen rooster van opvolging. Dit is in de maak, zodat zowel de roulatie van de bestuursleden als de diversiteit van het bestuur beter gewaarborgd kunnen worden.

FAIR PRACTICE CODE

De Fair Practice Code vormt de basis van hoe Stichting Parea nu en in de toekomst zich in wil zetten voor Fair Pay, Fair Share en Fair Chain. Alleen al de naam van de organisatie, die wijst op de samenkomst van een groep vrienden, draagt uit hoe Parea in het veld staat: betrokken, saamhorig, gelijkwaardig. De stichting ziet hierin niet alleen de eigen medewerkers en makers als vrienden, maar ook het publiek, de partners, de (concu)collega's. Gezamenlijk werken we in de sector die we allen een warm hart toedragen en alleen wij zelf kunnen deze sector vormgeven.

Er is nog een wereld te winnen. Dat geldt op metaniveau, maar ook bij ons in de bedrijfsvoering. Dat is niet opzettelijk. Het spreekwoord 'al doende leert men' geldt voor het individu, maar ook voor een organisatie en al helemaal een organisatie in ontwikkeling. Stichting Parea heeft een ruime geschiedenis als producent van diverse projecten en een toekomst van een stabiele organisatie als cultuurmaker. In de groei die Stichting Parea aan het doormaken is, is er steeds meer ruimte om processen en structuren aan te brengen voor optimalisatie.

De vijf kernwaarden van de Fair Practice Code zijn al integraal onderdeel van de denk- en werkwijze van de stichting. Dat wil niet zeggen dat we al klaar zijn. Daarom hieronder enkele illustratieve, maar niet uitputtende, voorbeelden van de 5 kernwaarden, de huidige praktijk en de toekomstvisie.

Solidariteit. Stichting Parea werkt op basis van projectbegrotingen en per begroting worden er nieuwe afspraken binnen de mogelijkheden gemaakt. Daarbij worden geldende beroepspraktijken, zoals séjour, onkostenvergoedingen, diners, e.d. allemaal meegenomen. De cao Toneel en Dans en de richtlijnen van Norma worden als leidraad gebruikt voor de afspraken en de stichting stelt zich als doel om in 2025 voor minimaal 60% van de afspraken conform cao of beter te compenseren. De eigen leiding staat daarbij niet vooraan bij de verdeling van de beperkte middelen, maar juist de (projectmatige) medewerkers krijgen zo veel mogelijk voorrang.

Diversiteit. Verbinding is de missie van Stichting Parea en diversiteit is daarvoor een voorwaarde. Dit vinden we terug in de inhoud, doelstellingen, artistieke samenwerkingen, medewerkers, het publiek, de speellocaties, de marketing en de financiële afspraken.

Duurzaamheid. De serie Nomaden in Muziek is een voorbeeld van kwalitatief produceren voor de lange termijn. Het format keert al enkele seizoenen terug met zeer gewaardeerde voorstellingen. Voor de komende vijf jaar is de doelstelling elk jaar een voorstelling uit deze serie te produceren en de

overkoepelende herkenbaarheid van de serie te verhogen. De gastartiesten zijn divers en er zal per definitie rekening gehouden worden met aandacht voor jong talent.

Vertrouwen. Veel van de artiesten en partners waar Stichting Parea mee werkt hebben een lange geschiedenis met de organisatie. Ze keren vaker terug of gaan voor lange tijd een (vrijwilligers)functie aan. Er is veel toewijding om kwalitatieve producties te maken en zich aan de missie van de stichting te verbinden. Hierdoor is contact in de organisatie laagdrempelig en direct. De stichting stelt zich wel ten doel protocollen voor het melden en oplossen van ongewenste situaties op schrift te stellen en aan een ieder kenbaar te maken vóór 2026.

Transparantie. Jaarverslagen van de stichting worden al jaren op de website gepubliceerd. Vanaf 2023 zal daarin ook de intentie om volgens cao Toneel en Dans te belonen meegenomen worden om de transparantie nog verder te verhogen. Er is nog onvoldoende aandacht voor Fair Practice bij de organisaties waar wij mee samenwerken – althans aandacht van ons naar de organisaties toe. In de komende jaren gaan wij plannen ontwikkelen om daar open over te communiceren en gezamenlijk te werken aan meer transparantie en uiteindelijk de fair practice te verbeteren.

CODE CULTURELE DIVERSITEIT EN INCLUSIE

STAP 1 WEET WAAR JE STAAT

Stichting Parea maakt al sinds 2013 voorstellingen waar diversiteit onderdeel van de missie is. Medewerkers van de stichting en de projecten zijn divers van leeftijd, gender en afkomst en worden aangemoedigd mee te denken en te ontwikkelen. Er zijn wel verbeterpunten mogelijk op het gebied van inclusie van fysieke en mentale gezondheid. Met de educatieprojecten stimuleert Stichting Parea bovendien toegankelijkheid van cultuur, ongeacht achtergrond of financiële status.

STAP 2 INTEGREER DIVERSITEIT EN INCLUSIE IN JE VISIE

De missie van Stichting Parea

Stichting Parea geeft muzikale en artistieke uiting aan persoonlijke verhalen en identiteit. Het doel is een gemeenschap van makers en publiek te creëren waarin iedereen zich vertegenwoordigd en gehoord voelt. Door op verschillende manieren naar culturen te (laten) kijken (en luisteren) levert Stichting Parea zo een authentieke bijdrage aan het culturele aanbod. Kunst is een krachtig middel om bruggen te slaan tussen gemeenschappen en door de unieke, maar overkoepelende, verhalen van getalenteerde kunstenaars te delen draagt Stichting Parea bij aan een meer inclusieve culturele sector én een meer inclusieve samenleving.

STAP 3 CREEER COMMITMENT EN DRAAGVLAK

Stichting Parea is gebaseerd op de intentie de samenleving en de culturele sector meer inclusief te maken, dus draagvlak creëren is hiervoor niet noodzakelijke. Wat wel nog nodig is, is aandacht hebben voor meer inclusiviteit voor medewerkers en publiek met een fysieke of mentale beperking. Nu Stichting Parea een nieuwe artistiek en zakelijk leider heeft en het bestuur inzet op betere toelichting van de 3 culturele codes in de periode 2024-2028 is het een goed moment om ook met elkaar dit element van inclusiviteit te behandelen.

STAP 4 MAAK EEN PLAN VAN AANPAK

Programma

Alle voorstellingen van Stichting Parea zijn gebaseerd op culturele diversiteit. Het educatieprogramma zorgt voor diversiteit in leeftijd én geeft minderbedeelde kinderen evenveel kans op culturele educatie als anderen.

Publiek

Via theaters is er toegang voor publiek met een beperking, zoals rolstoel of gehoorproblemen. Ook hebben theaters vaak mogelijkheden voor minder bedeelde groepen om met korting naar het theater te komen (CJP, seniorenkorting, stadspas, etc.), waar altijd door Stichting Parea aan meegewerkt wordt. Het is bekend dat er in de theaters nog weinig aandacht is voor doventolken, prikkelarme

voorstellingen en andere vormen van inclusie. Wellicht kunnen we daar zelf aan bijdragen door dit soort voorstellingen aan te bieden. Dit zal meegenomen worden in de overwegingen van de plannen voor 2025-2028.

Personeel

De inhoud van de voorstellingen van Stichting Parea zorgt ervoor dat projectmedewerkers uit alle windstreken komen. Genderdiversiteit wordt niet nadrukkelijk nagestreefd, maar zowel in bestuur, leiding als projectmedewerkers zien we een gelijkmatige verdeling. Binnen de (project)medewerkers van de stichting is er vooralsnog weinig aandacht voor personeel met fysieke of mentale beperkingen. Dit is niet expres, maar zal binnen het kader van de drie culturele codes in de komende jaren door bestuur en leiders wel geadresseerd worden.

Partners

Veel partners van Stichting Parea zijn inhoudelijk betrokken bij de voorstellingen en de missie van Stichting Parea, waardoor ook hier culturele diversiteit gewaarborgd is en de standpunten van de organisaties aansluiten bij die van de stichting.

STAP 5 MONITOR EN EVALUEER

In de komende jaren zal er nog meer aandacht zijn voor de drie codes voor de culturele sector. Hoewel Stichting Parea alle codes al implementeert, is er altijd ruimte voor verbetering. Hierdoor zal er dus veel gesproken en geëvalueerd gaan worden. Dankzij het rooster van aftreden voor het bestuur zal daarmee ook nog beter gekeken kunnen worden naar inclusief leiderschap.