

Fair Practice Code

Onze overtuiging

In begin 2023 schreef directie samen met 1 bestuurslid en 2 representanten vanuit het team i.h.k.v het Fair Practice Lab de volgende

Fair Practice Visie statement

Als Jonge Harten staan we voor gelijke kansen geven aan medewerkers en makers om zich professioneel te ontplooien door ruimte te bieden voor creativiteit in een open dialoog.

Dit herken je aan onze manier van uitwisseling en samenwerking: we zijn eerlijk naar elkaar, we leren van elkaar en er is grote betrokkenheid van onze teamleden.

Daarom ligt onze focus op een eerlijke en gelijkwaardige samenwerking tussen collega's. Hiervoor willen we een structuur ontwikkelen waarin autonomie en vertrouwen belangrijk zijn.

Dit ondersteunen we door vergoeding op waarde, het bieden van een veilige werkplek met ruimte om fouten te mogen maken.

Hierbij moeten we waken voor over-ambitie, te veel overleg, te veel of te weinig autonomie en de onhelderheid over beslissingsbevoegdheid.

Door onze structuur frequent te blijven evalueren in feedbacksessies, voorkomen we dit.

Wat doen we al

We onderschrijven het belang van goede zorg voor werknemers, artiesten en een gezonde culturele sector zoals deze wordt beschreven in de Fair Practice Code en passen de code waar mogelijk toe. Met een sterk moreel kompas en het verlangen om bij te dragen aan de toekomst vinden we het essentieel om na te denken over de arbeidsomstandigheden binnen onze context.

Veel makers die door ons gepresenteerd worden ontvangen (nog) geen (structurele) subsidie. Zij kunnen niet het risico dragen voor een niet uitverkochte zaal. En met het publiek waar we ons op richten zijn uitverkochte zalen niet gegarandeerd. We kiezen er daarom bij voorkeur voor om enkel te werken met uitkoopsommen in plaats van partage of recette-deals. Uitgangspunt bij de uitkoopsommen is fair pay betaling van de bij de opvoering betrokken medewerkers. Daar bovenop vergoeden we indien van toepassing auteursrechten en reiskosten en voorzien we in verblijfsaccommodatie en catering. Wij hanteren voor fair pay CAO Theater en Dans als uitgangspunt, maar omdat daar geen eenduidige richtlijnen voor zijn, ervaren we soms verschil in interpretaties van fair pay tussen makers en ons.

Jonge Harten is een flexibele organisatie die veel verschillende werkverbanden kent (loondienst, zzp'ers, stagiair(e)s en vrijwilligers), waarvan het merendeel op projectbasis in opdracht werkt en dus ook gedeeltelijk vanuit een eigen verantwoordelijkheid werkt. De organisatie bespreekt deze gezamenlijke verantwoordelijkheid en de afspraken worden vastgelegd in een modelovereenkomst. Daar waar er sprake is van een arbeidsrelatie met

gezagsverhouding, wordt er een dienstverband afgesloten. Salariëring geschiedt conform de CAO Theater en Dans. Ook bij de onderhandeling met ZZPers nemen we de CAO Theater en Dans als uitgangspunt. We hanteren een ZZPopslag van 60%. Dit is hoger dan de CAO voorschrijft, maar gebaseerd op de loonkostenberekening als dat iemand in loondienst zou zijn. In de 60% opslag is meegenomen: Vakantiegeld, vergoeding vakantiedagen, afdracht pensioenpremie incl. werkgeversdeel, sociale lasten als arbeidsongeschiktheid en ww.

Door de beloningskosten gelijk te houden is er een gelijk speelveld voor werknemers in loondienst en opdrachtnemers als freelancer. In onze ogen zeer transparant en eerlijk. Wij zien in de sector initiatieven voor andere rekenmodellen voor ZZP dagprijzen en volgen deze op de voet. Vooralsnog is daar echter geen eenduidigheid over, en tot die gebruiken we de CAO Theater en Dans als uitgangspunt. Of -indien de praktijk niet binnen deze CAO past, een richtlijn uit een vergelijkbare deelsector of discipline.

Sinds 2022 zetten we stappen in het samen met de medewerker helderder maken van taak- of opdrachtomschrijvingen en voegen we deze sinds 2023 toe aan de (opdracht)overeenkomsten. Evaluatie maakt bij iedereen onderdeel uit van de opdracht, De oproep aan medewerkers is ook om tijdig aan de bel te trekken als de opdracht niet haalbaar blijkt zodat er bijgestuurd kon worden. Het inzicht hierin helpt ons om in 2024 volgende stappen te zetten in de opdrachtformulering en het begroten van reëlere honoraria en waar nodig extra mensen aan te nemen om werkbelasting te verdelen. De vrijwilligers zijn te verdelen in twee groepen: vrijwilligers met verantwoordelijkheid voor geld die een vrijwilligersvergoeding ontvangen en de vrijwilligers die vergoed worden met gratis voorstellingsbezoek. Voor de vrijwilligers die zich aan ons verbinden is de grootste drijfveer om zich verbonden te voelen met het festival en haar doelgroep.

Er is een personeelshandboek "Jonge Harten hoe werkt het" met voor medewerkers informatie over Fair practice en huishoudelijke afspraken. Dit handboek wordt jaarlijks geëvalueerd. Sinds november 2022 is er een protocol en procedure opgesteld aangaande grensoverschrijdend gedrag en een extern vertrouwenspersoon. Deze informatie is ook opgenomen in het personeelshandboek en is on- en offline beschikbaar voor medewerkers en vindbaar op de website

Eind 2022 heeft Jonge Harten zich aangesloten bij het Fair Practice Lab, een initiatief van Gemeente en Provincie Groningen in samenwerking met. Kunsten '92 en Platform Acct om meer zicht te krijgen op waar we staan met betrekking tot de Fair practice code en welke acties er te nemen zijn. De zakelijk directeur volgt online trainingen en intervisiebijeenkomsten, en met een deel van het team is er een doe-het-zelfworkshop gedaan. De zakelijk directeur heeft zich tevens aangesloten bij Digipacct, een HR communicity georganiseerd door Platform Acct.

Uitgangspunten

in het licht van de kernwaarden solidariteit, transparantie, diversiteit, duurzaamheid en vertrouwen van de code:

- * Een eerlijke, duurzame en transparante bedrijfsvoering waarin respectvol, solidair en in vertrouwen met de belangen van alle betrokkenen rekening wordt gehouden.
- * Betaling van een passende vergoeding, zowel aan team als aan ingehuurde vakmensen en kunstenaars. Hierbij worden de relevante cao's en honorariumrichtlijnen aangehouden. Betaling van (freelance) medewerkers geschiedt, indien er geen cao is, redelijk en eerlijk. Dit geldt ook voor auteursrechtvergoedingen.
- * Samenwerkingen aangaan met maatschappelijke partijen
- * Samenwerkingen aangaan met onderwijsorganisaties door middel van stageplaatsen en het spelen van voorstellingen op school
- * bieden van ruimte en kansen aan een ieder ongeacht culturele of etnische achtergrond, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, kennis en vaardigheden en sociaaleconomische achtergrond in alle organisatiegebieden en -niveaus om een betere afspiegeling te zijn van de samenleving.
- * Zorgdragen voor betrokkenheid van bestuur, kernteam en festivalteam bij de beleidsmatige beslissingen van Jonge Harten. De meningen, opinie, ervaringen van alle partijen worden meegenomen in onze besluitvorming.
- * Toekomstgericht beleid hanteren dat inzet op groei en ontwikkeling van menselijk kapitaal. Onder andere door het stimuleren en faciliteren van scholing en passend HR-beleid

Concrete uitvoering, ambities en inspanningen

De uitvoering van de uitgangspunten, beschrijven we aan de hand van de in de code gebruikte tien thema's Professionele ontwikkelingen, Gezond werken, Veilig werken, Auteursrechten, Diversiteit en Inclusie, Duurzaamheid, Transparantie in financiën, Toezicht, Werken aan fair practice en Eerlijke Vergoedingen. Waar van toepassing vullen we dat aan met ambities en inspanningen voor de toekomst (2025-2028)

1. Professionele ontwikkeling

- Jonge Harten is de uitgelezen plek voor jonge mensen om zich in onze sector verder te ontwikkelen, binnen het team en als maker. Jonge Harten vindt het daarbij belangrijk en noodzakelijk ruimte te bieden voor leren, fouten maken, nog meer leren en meer en meer je te ontwikkelen en je plek vinden in de sector.
- Jonge Harten biedt dus ruimte voor trainees/starters in de sector
- Per 2023 heeft iedere medewerker in loondienst of opdrachtnemer met een opdracht van minimaal 6 aaneensluitende maanden jaarlijks 1 voortgangsgesprek en 1 evaluatie of functioneringsgesprek met de directie
- Per 2025 krijgt iedere medewerker in loondienst of opdrachtnemer die een opdracht heeft van minimaal 10 aaneensluitende maanden een jaarlijks opleidingsbudget van € 500,- tot hun beschikking. Dit budget wordt in overleg met

de directie ingezet voor opleidingen, cursussen, workshops, bijeenkomsten, scholing etc.

Ambitie 2025-2028

- Wij zien voor Jonge Harten een rol voor in talentontwikkeling van young professionals in de sector en in de keten in Groningen, überhaupt gezien onze signatuur met pleidooi voor poging en het proces, maar zeker nu er ook zoveel schaarste aan personeel in de culturele sector is. We willen dus meer plek, begeleiding en training bieden aan young professionals. Op deze manier bouwen we aan een lerende en gezonde organisatie, vergroten we de deskundigheid van de organisatie en dragen we zorg voor de volgende generatie. We willen het komend kunstenplan daarin beter afstemmen en samenwerken met andere partners in de keten. We zoeken hiervoor ook extra financiële middelen.
- Het plek bieden voor proberen, leren en falen, vraagt nog om een verdere verduidelijking in organisatiestructuur en de vertaling ervan in personeelsbeleid en de communicatie ervan naar medewerkers. Zo is het voorleven van 'mogen falen en zoeken' essentieel, maar hoe en wanneer doe je dat?

2. Gezond werken

- We erkennen dat overwerk inherent is aan werken in de sector, maar iedere werknemer in loondienst of opdrachtnemer met een minimale opdracht van 6 aaneensluitende maanden kan overuren opnemen volgens het tijd-voor-tijd principe
- We geven onze werk- en opdrachtnemers hoge autonomie en zeggenschap over hun werk om zo het risico op burn-outs te verlagen
- Jonge Harten heeft een personeelshandboek met informatie over fair practice
- Jonge Harten heeft een gedragsprotocol en procedure: Over hoe we met elkaar omgaan en wat we doen in het geval van grensoverschrijdend gedrag. Dit maakt onderdeel uit van het handboek
- We maken samen met de medewerker helder wat de taak- of opdrachtomschrijvingen zijn. Hieraan wordt de (tussentijdse)evaluatie ook gekoppeld. Evaluatie maakt onderdeel uit van de opdracht. De oproep aan medewerkers is ook om tijdig aan de bel te trekken als de opdracht niet haalbaar blijkt, zodat er bijgestuurd kon worden. Het inzicht hierin helpt ons om in 2024 volgende stappen te zetten in de opdrachtformulering en het begroten van reëlere honoraria en waar nodig extra mensen aan te nemen om werkbelasting te verdelen.
-

Ambitie 2025-2028 :

- Het personeelshandboek structureel met (opdracht)overeenkomsten mee te sturen
- Overuren te minimaliseren

- Jaarlijks de gedragscode met personeel te bespreken
- Opstarten van structuur met projectmedewerkers met een start- en tussengesprek
- Doelstellingen en structuren van evaluaties vormgeven. Tussentijdse evaluaties bij start opdracht inplannen. Werkvormen bedenken.
- Iemand extern laten meekijken/denken over vergaderstructuur en evaluatie.
- Activiteiten en ruimte inplannen om met elkaar om te gaan in een informele werksfeer. Concrete inspanning: Minstens 1 keer per jaar een teambuildingsactiviteit

3. Veilig werken

- Jonge Harten heeft een aansprakelijkheidsverzekering en een verzuimverzekering
- Jonge Harten vraagt bij gezelschappen risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) op.
- Jonge Harten heeft een protocol en procedure voor grensoverschrijdend gedrag en een externe vertrouwenspersoon
- Jaarlijks wordt er tweemaal met de medewerkers een personeelsvergadering belegd

Ambitie 2025-2028 :

- Jonge Harten maakt ook voor het festival een risico-inventarisatie (en -evaluatie (PodiumRI&E) en Plan van Aanpak voor de organisatie
- Het protocol en procedure grensoverschrijdend gedrag wordt aangevuld met een gedragscode die volgens stappenplan van Stichting sociale veiligheid podiumkunsten wordt gemaakt

4. Auteursrechten

- Jonge Harten betaalt de auteur voor het gebruik van het werk.
- Bij de beroepsgroepen waarvoor dat relevant is, maakt een afspraak over auteursrechten altijd deel uit van de opdrachtovereenkomst
- Auteurs en andere ontwerpers en uitvoerenden worden altijd benoemd in alle uitingen

5. Diversiteit en inclusie

- Jonge Harten heeft beleid op het gebied van diversiteit Dit beleid wordt apart beschreven inclusief de ambities en inspanningen

6. Duurzaamheid

- Jonge Harten heeft personeelsbeleid wat inzet op groei en ontwikkeling van professionals. (Dit is verder uitgewerkt bij thema Professionele ontwikkeling)

- Jonge Harten beoogt duurzame samenwerkingen met medewerkers, makers, publiek en partners, ofwel vervult een doorverwijsfunctie voor een duurzame vervolgstap in de sector.
- Jonge Harten hergebruikt zoveel mogelijk materialen van markering en aankleding e.d. en koopt waar mogelijk materialen tweedehands in.
- Jonge Harten voelt zich verwant met Wij zijn Groenn en heeft het Klimaatstatement van Te zijn of niet te zijn ondertekend.
- Jonge Harten heeft de duurzaamheidschecklist van OC&W ingevuld (0-meting)

Ambities 2025-2028:

- Jonge Harten zorgt dat alle medewerkers duurzaam inzetbaar zijn door voldoende ruimte voor scholing en reflectie
- Jonge Harten formuleert beleid op duurzaamheid en maakt een stappenplan op basis van de 0-meting

7. Transparantie in financiën

- Jonge Harten publiceert jaarlijks de financiële cijfers door middel van het ANBI formulier op de website
- Jonge Harten is transparant in het beloningsbeleid middels een verklaring op de website

8. Toezicht

- De Governance Code wordt nageleefd en uitgedragen.

Ambities 2025-2028

- Er worden traineeships voor jong bestuurders gestart met een ervaren bestuurder van Jonge Harten als mentor.

9. Werken aan Fair Practice

- Jonge Harten wordt in 2023 lid van Kunsten '92
- Jonge Harten heeft jaarlijks in het personeelsoverleg een gesprek over Fair Practice met daarbij de onderwerpen Deep Democracy, het personeelshandboek, de tien thema;s en de scan codeD&I
- Er wordt jaarlijks gereflecteerd op de Fair Practice Code in het jaarverslag
- Kennis en expertise worden actief gedeeld in de netwerken
- Waar mogelijk draagt Jonge Harten bij aan het maatschappelijk debat door deel te nemen aan discussies, kennissessies etc.

Ambities 2025-2028:

- Jonge Harten heeft jaarlijks in het personeelsoverleg een gesprek over Fair Practice met daarbij de onderwerpen Deep Democracy, het personeelshandboek, de tien thema's en de scan codeD&I
- organogram maken en duidelijk maken wie welke rol en beslissingsbevoegdheid heeft, afstemming verhouding kernteam/team en opdrachtformulering van kernteam door kernteam zelf.
- Het werken met modelovereenkomsten inzichtelijk maken voor team. Visie van directie fair practice en kaders fair pay wordt getoetst bij (kern)team.
- Reflecteren op deze stappen en eventueel verbeteren

10. Eerlijke vergoedingen

- Jonge Harten houdt zich bij het bepalen van het honorarium aan de CAO Dans en Toneel (of evt andere relevante cao's en honorariumrichtlijnen)
- Binnen de wettelijke kader bepaalt de betreffende medewerker zelf of hij/zij in loondienst zal werken of als opdrachtnemer
- Om bij Jonge Harten een gelijk speelveld tussen opdrachtnemers en werknemers te creëren worden bij het vaststellen van de hoogte van het honorarium van een opdrachtnemer de bruto-bruto loonkosten van een vergelijkbare medewerker in loondienst als uitgangspunt genomen (inclusief alle op de loondienst van toepassing zijnde werkgeverslasten, premies e.d.). Het is daardoor voor Jonge Harten niet 'goedkoper' om met opdrachtnemers te werken. De 'omrekenfactor' die uit het bovenstaande komt is hoger dan de in de cao van 2024 genoemde factor.
- Wanneer de hierboven beschreven gelijkstelling niet mogelijk is (bijvoorbeeld omdat een schrijf- of ontwerpopdracht niet objectief in hoeveelheid uren is uit te drukken) wordt er waar mogelijk gebruik gemaakt van bestaande honorariumrichtlijnen.
- Bij de beroepsgroepen waarvoor dat relevant is, maakt een afspraak over auteursrechten altijd deel uit van de opdrachtovereenkomst
- Stagiaires ontvangen een stagevergoeding conform CAO
- Jonge Harten werkt alleen met onderaannemers die hun medewerkers eerlijk betalen volgens een voor hun geldende CAO of beloningsrichtlijnen.
- Met theatergezelschappen maakt Jonge Harten bij voorkeur een afspraak voor een uitkoopsom. Uitgangspunt bij de uitkoopsommen is fair pay betaling van de bij de opvoering betrokken medewerkers. Daar bovenop vergoeden we indien van toepassing auteursrechten en reiskosten en voorzien we in verblijfsaccommodatie en catering.
- Jonge Harten legt alle afspraken vast in offertes, arbeidscontracten of overeenkomsten van opdracht waarbij de modelovereenkomsten van de belastingdienst als uitgangspunt dienen.

Ambities 2025-2028:

- Jonge Harten volgt initiatieven voor andere rekenmodellen voor ZZP dagprijzen in de sector deze op de voet. Vooralsnog is daar echter geen eenduidigheid over, en tot die gebruiken we de CAO Theater en Dans als uitgangspunt. Voor een gelijk speelveld is eenduidigheid wel wenselijk. Jonge Harten zal waar mogelijk bijdragen aan de discussie hierover binnen Digipacct en ketentafels.

Dit beleid wordt gepubliceerd op de site en de uitgangspunten worden opgenomen in het personeelshandboek dat meegestuurd wordt met alle arbeids- of opdrachtovereenkomsten en contracten.