



# Beleidsdocument Kunstruimte Het Langhuis

*Locatie: Goudsteeg 8, Zwolle Datum: Februari 2025 (Versie 2025)*

Kunstruimte Het Langhuis bevestigt haar inzet om te voldoen aan de gedragscodes voor de culturele sector: de Governance Code Cultuur, de Fair Practice Code, de Code Diversiteit en Inclusie, en de Ethische Code. Dit beleidsdocument legt uit hoe deze codes zijn geïntegreerd in de visie, werking en strategie van Het Langhuis.

## 1. Governance Code Cultuur

Het Langhuis werkt volgens de principes van goed bestuur en toezicht om transparantie, integriteit en verantwoordelijkheid te waarborgen. Het bestuur (directie en Raad van Toezicht) draagt zorg voor de missie, visie en doelstellingen van de organisatie en waarborgt heldere rollen en verantwoordelijkheden.

### *Uitgangspunten en maatregelen:*

- **Behoorlijk Bestuur:** Het bestuur zet zich in voor zorgvuldige besluitvorming, verantwoording en risicobeheer. Beslissingen worden genomen door een meerderheid van stemmen en vastgelegd door de secretaris. Er vinden zes vergaderingen per jaar plaats.
- **Toezicht en Verantwoording:** Het bestuur waarborgt integriteit binnen de organisatie, ook in de omgang met externe partners en beleidsvoering.
- **Transparantie:** Jaarlijks worden beleidsdoelen geëvalueerd, en er wordt verslag gedaan van voortgang, successen en verbeterpunten in een publieksvriendelijk jaarrapport.

### *Concrete doelen en acties:*

1. Onze programma manager is de enige betaalde kracht en neemt een groot deel van de dagelijkse organisatie voor zijn rekening. Bij ziekte hebben we momenteel geen adequate vervanging, wat een punt van aandacht is.
2. Om transparantie te bevorderen, willen we elk kwartaal een verslag en terugkoppeling schrijven over de voortgang met betrekking tot de gedragscodes. Dit dient als basis voor het formuleren van nieuwe doelen en het evalueren van niet- behaalde doelen.
3. Voor behoorlijk financieel bestuur zal de penningmeester of voorzitter tijdens elke vergadering een overzicht presenteren van de actuele inkomsten, uitgaven, stand van zaken en vooruitzichten.
4. We streven naar professionalisering op het gebied van het maken, naleven en archiveren van project- en jaarbegrotingen.

## 2. Fair Practice Code

Het Langhuis conformeert zich aan de Fair Practice Code, die inzet op eerlijke vergoedingen en werkvoorwaarden voor iedereen binnen de culturele sector.

### *Uitgangspunten en maatregelen:*

- Eerlijke Beloning: We streven naar eerlijke werkvoorwaarden en vergoedingen voor alle medewerkers en kunstenaars, passend bij hun bijdrage en verantwoordelijkheid. Wanneer subsidies niet worden toegekend, komen we met de kunstenaar tot overeenstemming.
- Duurzame Relaties: We streven naar langetermijnrelaties met kunstenaars, medewerkers en vrijwilligers door erkenning van hun inzet en duidelijke afspraken.
- Open Communicatie: We zorgen voor transparantie in financiële middelen en bestedingen om duurzaam te kunnen blijven functioneren en artistieke kwaliteit te bevorderen. In ons jaarverslag geven we openheid van zaken over onze voortgang met betrekking tot de gedragscodes.

### *Concrete doelen en acties:*

1. Het Langhuis is afhankelijk van subsidies voor eerlijke beloningen. Als een subsidie niet wordt toegekend, treden we in overleg met de kunstenaar om tot een passende vergoeding te komen.
2. Afspraken met kunstenaars worden zorgvuldig vastgelegd in contracten en tijdig verstuurd.
3. We werken aan een handboek waarin alle richtlijnen, afspraken en codes zijn opgenomen.
4. We streven ernaar externe partners, zoals de Businessclub, persoonlijker te informeren, een jaarlijkse bijeenkomst te organiseren en hun beeldmerk en naam een permanente plek op onze website te geven.
5. We zoeken naar een professionele of semi-professionele fondsenwerver.
6. We blijven ons inzetten om ons lokale netwerk te versterken.

## 3. Code Diversiteit en Inclusie

Het Langhuis streeft ernaar een inclusieve organisatie te zijn, waarin diversiteit in publiek, personeel, partners en programma's wordt omarmd en gestimuleerd. Ons inclusiebeleid richt zich op representativiteit en toegankelijkheid van activiteiten en de fysieke ruimte.

Wij streven met onze vrijwilligers, werknemer, partners en publiek een zo goed mogelijke afspiegeling van de samenleving te zijn en benaderbaar. We hebben een open houding naar verschillen in leefwijze, gender overtuiging, ras, geloofsovertuiging, huidskleur, achtergrond en cultuur en naar mensen met een handicap.

Verder komt ons beleid tot uiting bij Werving en Selectie:

Het Langhuis publiceert openstaande functies en vrijwilligersvacatures met duidelijke vermelding dat alle kandidaten, ongeacht achtergrond, worden aangemoedigd te solliciteren.

### 3.1 Diversiteit, Inclusie en Toegankelijkheid in Praktijk

Organisatiecultuur: We creëren een omgeving waarin medewerkers, kunstenaars en bezoekers zich veilig en gerespecteerd voelen.

#### Makers

<p><b>Diversiteit</b></p>	<p>Huidige situatie: De meeste kunstenaars die op onze open calls reageren, zijn wit, wat niet representatief is voor de regio. In 2024 was hier een uitzondering op, met diverse exposities van niet-witte en buitenlandse kunstenaars, zoals <i>Gaza'24</i> (met een diversiteit aan makers en publiek) en <i>JouJiang</i> (een kunstenaar van Chinese afkomst). In 2025 werken we met Ibrahim Kurt (Artist in Residence), een Koerdisch-Turkse Nederlander die kunst maakt over zijn achtergrond.</p> <p><i>Doelstelling:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerichte promotie om een bredere, multiculturele doelgroep aan te spreken.</li> <li>• In onze communicatie benadrukken we dat iedereen welkom is.</li> </ul>
<p><b>Inclusie</b></p>	<p>Huidige situatie: We hebben als Langhuis een inclusieve programmering met als</p> <p><i>Doelstelling:</i> Kunst mag niet in strijd zijn met wet- en regelgeving, zo mag de kunst niet aanzetten tot haat en mag bij het maken van kunst geen dierenleed worden gepleegd.</p>
<p><b>Bereikbaarheid</b></p>	<p>Fysiek: Ons pand is onvoldoende toegankelijk voor mensen met een beperking, niet geïsoleerd (waardoor het in de winter te koud is) en door de monumentale status beperkt in mogelijkheden om werk op te hangen.</p>

*Doelstelling:*

- Een rolstoelplank realiseren voor betere toegankelijkheid.
- Meer flexibele ophang- en expositiemogelijkheden creëren, bijvoorbeeld met verplaatsbare wanden.
- In de wintermaanden blijven we (overwegend) gesloten, maar exposities zijn dan wel van buitenaf zichtbaar.

**Afspraken/Contracten**

Afspraken met kunstenaars worden nog niet uniform vastgelegd, wat duidelijker en eenvoudiger kan.

*Doelstelling:*

Het contractformat actualiseren, zodat we drie soorten contracten hebben: verhuur, gesloten beurs en eigen exposities.

**Digitaal:**

De website en socials worden nu vooral gebruikt voor lopende exposities en open calls. Het archief wordt nog onvoldoende benut.

*Doelstelling:*

Een digitaal archief opzetten van kunstenaars die bij Langhuis hebben geëxposeerd, met links naar hun informatie en websites.

**Financieel:**

Het Langhuis heeft een beperkt budget, en de expocommissie heeft nog onvoldoende ervaring met projectleiding. Hierdoor is voor exposanten niet altijd duidelijk wat er mogelijk is qua vergoeding.

*Doelstelling:*

- Subsidies tijdig aanvragen en begrotingen opstellen.
- Financiële ruimte vanuit het bestuur duidelijk communiceren aan de commissies.
- Exposities plannen met realistische begrotingen, die door het bestuur worden goedgekeurd.

## Bestuur

<b>Diversiteit</b>	<p>In het bestuur is de man vrouw verhouding goed ongeveer 50%/50% En is er qua culturele diversiteit een verhouding van 1 op 4. Wij vinden dat dit volstaat.</p> <p>We kunnen gebruik maken van een vertrouwenspersoon van TETEM Enschede Het bestuur is bereikbaar via de mail, en is vaak aanwezig tijdens openingen en bijeenkomsten en is altijd aanspreekbaar.</p>
--------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Medewerker/vrijwilliger

<b>Diversiteit</b>	<p>Onder de medewerkers is 30% vrouw en 70% man Waarvan 2% mensen van kleur en 0% andere leefwijze, geloof of anders.</p> <p>Doelstelling:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• We kunnen hier niet echt beleid op voeren want vrijwilligers melden zichzelf vaak aan. Als de lokale kunstwereld (waar onze vrijwilligers vaak vandaan komen) zelf meer divers wordt, zal dat ook weerspiegeld worden in onze organisatie.</li><li>• Wellicht wordt met een meer divers tentoonstellingsbeleid ook andere vrijwilligers aangetrokken.</li></ul>
<b>Inclusie</b>	<p>Wij menen een veilige werkvloer te kunnen bieden. Er zijn geen signalen dat dat niet zo is.</p> <p>Doelstelling:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Meldpunt calamiteiten tonen in het gebouw</li><li>• We willen het telefoonnummer van ons vertrouwenspersoon op een zichtbare plek in het gebouw hangen en op de website vermelden (TETEM zie vertrouwenspersoon)</li></ul>

## Bereikbaarheid

We zijn onderling bereikbaar via de mail en Signal

## Publiek

<b>Diversiteit</b>	<p>Huidige situatie: Het Langhuis ziet veel wit publiek. Ons publiek bestaat op dit moment uit ongeveer 50% man/ 50% vrouw en 15% diversiteit in ras/afkomst/ 40% boven de 65 en 5% Gender fluide.</p> <p>Doelstelling:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Programmering meer multicultureel maken.</li><li>• In onze uitgaande communicatie nemen altijd een tekst op dat iedereen welkom is.</li></ul>
<b>Inclusie</b>	<p>We hopen uit te stralen dat iedereen welkom is ,hebben een open houding en creëren een veilige plek waarin iedereen zichzelf mag en kan zijn.</p>

## Bereikbaarheid

Het publiek krijgt een nieuwsbrief en/of leest het via flyers/posters of op sociale media.

### 3.2 Publiek en Programma

## Toegankelijkheid

Het Langhuis is erop gericht haar programma toegankelijk te maken voor diverse publieksgroepen, met extra aandacht voor mensen met een beperking en verschillende leeftijdsgroepen.

Doelstelling:

- Hellingbaan voor rolstoelen.
- Gender neutrale toiletten (stickers vervangen).

## Fysieke Toegankelijkheid

Investerings in infrastructuur, zoals rolstoeltoegankelijke ingangen en aangepaste faciliteiten.

Ons pand is minder goed toegankelijk voor invaliden. Het pand is slecht geïsoleerd en daardoor in winterperiode te koud om te gebruiken. Voor het exposeren zijn we vanwege monumentale waarde van het pand minder flexibel om werk op te hangen.

Doelstelling:

- Voor de toegankelijk willen we een goede rolstoelplank.
- Het pand is nu in de wintermaanden (grotendeels) gesloten en exposities zijn (vaak) alleen van buitenaf zichtbaar. We gaan meer ophang- en expositiemogelijkheden creëren, bijvoorbeeld m.b.v. flexibele wanden.

## Programma-aanbod

Tentoonstellingen en activiteiten worden afgestemd op een brede doelgroep, verschillende leeftijdsgroepen, culturen en achtergronden.

## 4. Ethische Code

Het Langhuis conformeert zich aan de ethische normen binnen de culturele sector, met aandacht voor professionele integriteit, eigendomsrechten en de omgang met het publiek en collega's.

Kernwaarden en Richtlijnen:

- Professioneel Gedrag: Medewerkers en vrijwilligers vermijden belangenconflicten en gaan integer om met vertrouwelijke informatie.
- Klachtenafhandeling: Bij incidenten van discriminatie, pesten of grensoverschrijdend gedrag kunnen medewerkers en bezoekers zich wenden tot een vertrouwenspersoon of een klacht indienen bij het bestuur.

## 5. Monitoring en Evaluatie

Het Langhuis committeert zich aan een jaarlijkse evaluatie en monitoring van de naleving van deze gedragscodes. Dit omvat:

- Jaarlijkse Beoordeling: Evaluatie van diversiteit en inclusie in programma's, personeelsbestand en publiek.
- Feedback en Verbetering: Structureel feedbackmechanisme voor medewerkers en vrijwilligers.
- Publieke Verantwoording: Jaarlijks rapport over de voortgang met betrekking tot de gedragscodes.

## 6. Not-for-Profit Beginsel

Het Langhuis werkt als stichting zonder winstoogmerk, volledig toegewijd aan het algemeen belang en de bevordering van kunst en cultuur. De organisatie is geregistreerd als een culturele ANBI (Algemeen Nut Beogende Instelling) en conformeert zich aan het not-for-profit beginsel.

### 6.1 Toepassing en Financiële Transparantie

- Inkomsten en overschotten, worden volledig geherinvesteerd in tentoonstellingen en activiteiten.
- Transparante Verantwoording: Jaarlijks wordt publiekelijk gerapporteerd over de besteding van middelen.

### 6.2 Communicatie en Taal

Informatieverstrekking en communicatiemateriaal worden zo breed mogelijk verspreid.

### 6.3 Vermijden van Belangenverstremming

- Er gelden strikte richtlijnen voor samenwerking met externe partijen en vrijwilligers.

- Bestuursleden en medewerkers ontvangen geen financiële voordelen die in strijd zijn met het non-profit karakter van de organisatie.

## **Samenvatting van Beleidsdoelen voor 2025**

1. Verdiepen van Diversiteit en Inclusie in alle lagen van de organisatie, met speciale aandacht voor ondervertegenwoordigde groepen.
2. Continueren en versterken van ethisch en transparant bestuur binnen de Governance Code Cultuur.
3. Verbeteren van de fysieke en digitale toegankelijkheid van Het Langhuis, met toekomstige investeringen in ondersteunende technologieën en infrastructuur waar mogelijk.
4. Verantwoord omgaan met middelen en eerlijke vergoedingen in lijn met de Fair Practice Code.

Dit document wordt onderschreven door het bestuur van Kunstruimte Het Langhuis en vormt het kader voor de naleving van en verantwoording over deze gedragscodes.



HET LANGHUIS