

De Governance Code Cultuur

1. De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door culturele waarde te creëren, over te dragen en/of te bewaren.
Sijthoff Cultuur, formeel Stichting Cultureel Ontmoetingshuis Leiden, is een Algemeen Nut Beogende Instelling. De doelstelling van Sijthoff Cultuur (zie ook blz. 1 Missie en Visie) is vastgelegd in haar statuten en is uitgangspunt voor alle plannen die gemaakt worden.
De stichting is gehuisvest in een gemeentelijk monument. Het onderhouden en bewaren van de culturele waarde van dit pand wordt serieus genomen. Door een totale renovatie bij aanvang en op basis van een MeerJarenOnderhoudsPlan, uitgebracht door een extern, professioneel bureau, wordt hier uitvoer aan gegeven.
2. De organisatie past de principes van de Governance Code Cultuur toe en licht toe hoe zij dat heeft gedaan ('pas toe én leg uit'). De organisatie volgt de aanbevelingen op en wijkt daar alleen gemotiveerd van af ('pas toe óf leg uit').
Ten tijde van de oprichting, 2011, was de Governance Code Cultuur nog niet bekend.
Desalniettemin zijn veel aandachtspunten uit de code toen al opgenomen:
bestuursvergaderingen, bestuursbesluiten, bestuursbevoegdheden en vertegenwoordiging, wijze van financiële administratie met jaarrekening en balans zijn alle notarieel vastgelegd in de notariële Akte van Oprichting. Zo ontwikkelde zich een eigen wijze van goed, verantwoord en transparant bestuur voor een slechts zeer kleine, startende organisatie. Van intern belanghebbende was nog nauwelijks sprake. Met externe belanghebbende (Restauratiefonds, Triodos Bank) was intensief overleg om het initiatief levensvatbaar te maken.
Anno 2025 draait de organisatie met vrijwel uitsluitend (ca. 35) vrijwilligers en enkele externe ZZP-ers. Er is geen Ondernemingsraad (OR) en geen personeelsvertegenwoordiging (PVT). Wel is er maandelijks gebruikersoverleg en is er viermaal per jaar een vrijwilligersbijeenkomst.

Integer en rolbewust handelen

3. Bestuurders en toezichthouders zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstrengeling, vermijden ongewenste belangenverstrengeling en gaan op een transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.
Alle bestuursleden verrichten veel werk voor Sijthoff Cultuur. Ze doen dit onbezoldigd en ze zijn onafhankelijk. Een bestuurslid wordt tevens ingehuurd als betaalde ZZP'er vanwege de grote tijdsbesteding die nodig is t.b.v. zijn werkzaamheden binnen Sijthoff Cultuur. De vergoeding voor de werkzaamheden is zeer beperkt in relatie tot de hoeveelheid geïnvesteerde tijd. De vergoeding is contractueel vastgelegd en kent een vaste indexatie van 2% per jaar. Bij besluiten over deze vergoeding is genoemde betrokkene geen deelnemer aan de discussie. Tevens heeft betrokkene geen stem in de besluitvorming.
4. Bestuurders en toezichthouders zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en handelen daarnaar.
Er bestaat een uitgebreide functieomschrijving van de rol, taakverdeling, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de bestuursleden. Het huidige bestuur zonder toezichthouders wordt getransformeerd in een 'one-tier-board, zodat het toezicht op bestuur en beleid beter gewaarborgd is.
Zodra dit proces is afgerond zal dit statutair worden vastgelegd.

Zorgvuldig besturen

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

Sijthoff werkt met een beleidsgroep voor het dagelijkse reilen en zeilen waarin het volledige bestuur vertegenwoordigd is. Derhalve is er geen bestuur op afstand. Er zijn twee wekelijkse vergaderingen en diverse werkgroepen: financiën, programmering, planning, PR, gebouwonderhoud, ICT, verhuur, met daarin o.a. vertegenwoordigers uit het bestuur. De werkgroepen vergaderen voor zover en zo vaak als noodzakelijk voor een goede dagelijkse gang van zaken. Veel beslissingen worden op de werkvloer genomen. De boekhouding is altijd up-to-date en de financiële resultaten worden wekelijks bijgehouden en waar nodig wordt op knelpunten actie ondernomen.

Aan het einde van een cultureel jaar wordt er een uitgebreid inhoudelijk jaarverslag geproduceerd, in nauwe samenwerking met onze externe accountant, waarin de ontwikkelingen van dat jaar in al zijn aspecten wordt vastgelegd.

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

Sijthoff Cultuur is levensvatbaar bij gratie van de vrijwilligers, zij zijn het goud van de organisatie. Er worden kennismakingsgesprekken gevoerd, er volgt een inwerkperiode en een evaluatiegesprek. Voor iedere vrijwilliger wordt er een vrijwilligerscontract opgesteld, mede t.b.v. de gemeentelijke verzekering. Kwaliteitshandhaving wordt nagestreefd door middel van het werken met barcertificaten, BHV bevoegdheden voor meerdere medewerkers, brandveiligheidstrainingen en omgang met ongewenste bezoekers. Door de tijd heen zijn er functioneringsgesprekken en in geval van ernstige problemen kan men terecht bij een vertrouwenspersoon.

Vier keer per jaar zijn er vrijwilligersbijeenkomsten met inhoudelijke thema's en praktische aandachtspunten. Tweewekelijks is er de mogelijkheid om tegen geringe kosten deel te nemen aan een gemeenschappelijke maaltijd. Alle evenementen zijn voor de vrijwilligers kosteloos bij te wonen.

Maandelijks wordt de complete financiële stand van zaken besproken in de beleidsgroep. Op afstand is er regelmatig en waar nodig overleg met onze externe accountant/adviseur. Een aantal mensen hebben een mandaat om kleine uitgaven te doen tot vastgelegde maximale bedragen. Mogelijke uitgaven door de penningmeester zijn beperkt tot maximaal € 5.000 per gebeurtenis. Voor grotere bedragen is altijd goedkeuring van de beleidsgroep vereist.

Jaarrekening en balans worden in nauwe samenspraak met onze externe accountant/adviseur opgesteld.

Goed toezicht uitoefenen

7. De raad van toezicht voert zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit.

Vanwege de aard en omvang van Sijthoff Cultuur heeft zij – nog - geen raad van toezicht. Het huidige bestuur reflecteert al een groot aantal jaren op het gevoerde beleid en de mate waarin de doelstellingen van de organisatie zijn bereikt. Zij doet dit door tweemaal per jaar eenheidag te organiseren en daarnaast wordt onze externe adviseur/accountant regelmatig advies gevraagd over het gevoerde en te voeren financieel beleid.

8. De raad van toezicht is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.

Zoals gemeld heeft Sijthoff Cultuur vanwege haar aard en omvang geen separate raad van toezicht.

Het voornemen is om in 2026 een raad van toezicht in te richten en het installeren van een niet uitvoerende bestuurder als voorzitter van het bestuur.

Fair Practice Code

Bij een zaal met de beperkte capaciteit van Sijthoff, ca. 60 plaatsen, is het vrijwel onmogelijk om de uitvoerende partijen naar behoren te betalen en alle evenementen te bekostigen *alleen* vanuit de opbrengst van de recettes. Toch was 'loon naar werken en behoefte' een belangrijk uitgangspunt. Sijthoff Cultuur ontwikkelde een unieke constructie om vanuit het economisch functioneren van de organisatie extra inkomsten te genereren die voor 100% naar het culturele deel van de organisatie vloeien. Verhuur van de lunchroom aan de voorkant, verhuur van kamers op de verdieping en verhuur van de cultuurzaal aan derden vormen na aftrek van huisvestings- en algemene kosten, een extra duurzame bron van inkomsten. Solidariteit van de vrijwilligers is een andere belangrijke extra 'bron van inkomsten'. Met alle uitvoerende partijen worden transparante maatwerk contracten afgesloten, waarin o.a. naast programma, gage, en reisvergoedingen, ook afspraken m.b.t. verzekeringen, ziekte en overmacht worden vastgelegd. Bezoekersaantallen, kosten en inkomsten worden in alle openheid en vertrouwen met elkaar gedeeld. Waar mogelijk worden normen, zoals bijvoorbeeld van het Nationaal Podium Plan, als uitgangspunt voor gages genomen.

Code Culturele Diversiteit en Inclusie

In de statuten van Sijthoff is vermeld dat Sijthoff Cultuur als ontmoetingshuis er is voor *alle* mensen die elkaanders vrijheid respecteren zolang de persoon andere mensen niet uitsluit. Dat wil zeggen dat iedere persoon onafhankelijk van leeftijd, sociale positie, etniciteit, gender en/of religie is welkom.

In de programmering van Sijthoff is het één van de doelen om culturen en dus mensen, anders dan de Nederlandse beter te leren kennen. Hiertoe wordt immer contact opgenomen én samengewerkt met individuele personen, kunstenaars, musici, sprekers, die óf nog steeds leven/werkzaam zijn in de desbetreffende cultuur en/of instituties als vriendenverenigingen, kennis-/kunstcentra, ambassades, etc. die bij de uitvoering van de activiteiten een rol kunnen spelen. Landen van over de gehele wereld zijn hiertoe reeds aan bod geweest. Van oost tot west, van noord tot zuid, bijvoorbeeld China, India, Rusland, de V.S, Noorwegen, Duitstalig Europa, Afrika en Argentinië.

Gedurende de seizoenen dat er een meer algemeen levensbeschouwelijk thema centraal staat, komen onderwerpen aan bod die mensen onafhankelijk van bestaande achtergronden en structuren met elkaar in contact kunnen brengen. Hierbij worden uiteenlopende cultuur overschrijdende aspecten onder de aandacht gebracht, beleefbaar gemaakt, toegelicht en uitgediept.

Enkele praktische voorbeelden:

- De jarenlange samenwerking met Gemiva als uitbater voor de lunchroom van Sijthoff Cultuur, de gasten werden welkom geheten en bediend door mensen met een beperking;
- Jaarlijkse expositie voor mensen met een beperking;
- Een activiteiten programma opgesteld in samenwerking met de regenbooggemeenschap in Leiden;
- Dansopvoering door Indiase dansers;
- Exposities van kunstenaars uit Afrika.

Zo wordt binnen de programmering gezocht naar diverse en inclusieve thema's en het spreekt vanzelf dat het PR-team bij elk thema de juiste bezoekersdoelgroep probeert aan te boren.