

denieuwebibliotheek

Governance beleid

De Nieuwe Bibliotheek past drie codes toe:

- de Governance Code Cultuur;
- de Fair Practice Code;
- en de Code Culturele Diversiteit.

In dit document staat expliciet beschreven hoe de acht principes uit de Governance Code Cultuur structureel worden toegepast en hoe de Fair Practice Code en de Code Culturele Diversiteit beleidsmatig zijn verankerd bij De Nieuwe Bibliotheek. In het jaarverslag noemen we de belangrijkste verbeterstappen uit het afgelopen jaar en aandachtspunten voor het komende jaar.

De manier waarop de bibliotheek de acht principes uit de Governance Code Cultuur uit 2019 toepast, is hieronder omschreven:

1. De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door culturele waarde te creëren, over te dragen en/of te bewaren. De Nieuwe Bibliotheek zet zich in voor:

- a) bevordering van lezen en literatuur
- b) kennismaking met kunst en cultuur, o.a. via het filmhuis en vele kleine en grote voorstellingen en evenementen
- c) ontmoeting en debat, gericht op het uitwisselen van maatschappelijke gezichtspunten en verrijken van de stedelijke identiteit
- d) educatie en ontwikkeling, met als doel de bestrijding van laaggeletterdheid, het vergroten van de digitale kennis & vaardigheden en het stimuleren van de ontwikkeling van 21^e eeuwse vaardigheden onder de jeugd (zoals creatief denken, samenwerken, 'computational thinking' en mediawijsheid)
- e) het ter beschikking stellen van kennis en informatie, o.a. door de uitgebreide collectie van boeken, kranten en tijdschriften, digitale bronnen en persoonlijke advies aan de balie en bij het Informatiepunt Digitale Overheid

Deze vijf maatschappelijke functies komen overeen met de wettelijke taken van de openbare bibliotheek zoals omschreven in de Wet Stelsel Openbare Bibliotheken uit 2015.

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.

De principes worden toegepast en hier toegelicht. Belangrijke wijzigingen vermelden we jaarlijks in het jaarverslag. De bestuurder is hier bewust mee bezig en ook de Raad van Toezicht vindt dit van groot belang. Zij steunen de Code van harte en dragen de principes bewust en voortdurend uit.

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.

De Nieuwe Bibliotheek vindt transparantie erg belangrijk. Nevenfuncties en mogelijke belangenverstrengelingen worden expliciet vooraf vermeld. Er zijn regelingen voor aanbesteding en inkoop (sinds 2021) en voor meldingen over integriteit en ongewenst gedrag (sinds 2020). De organisatie werkt ook met een klachtenregeling, een klachtencommissie en een vertrouwenspersoon.

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

Het [bestuursreglement](#) geeft de rollen en onderlinge verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden aan tussen directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht. Het bestuursreglement is begin 2021 geactualiseerd en meer in lijn gebracht met de drie codes. De bestuurder en toezichthouders evalueren zichzelf en elkaars rollen jaarlijks met een zelfevaluatie. De meest recente zelfevaluatie was in het voorjaar van 2021. Naar aanleiding hiervan heeft de Raad van Toezicht

besloten om de eigen rollen te versterken met drie commissies (kwaliteitscommissie, auditcommissie en renumeratiecommissie oftewel: werkgevercommissie) Toepassing van de drie codes wordt door medewerkers van de bibliotheek geëvalueerd d.m.v. quick scans. Ook dit is begin 2021 gebeurd.

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

De directeur-bestuurder is zich hiervan bewust en handelt daar ook naar. De directeur verantwoordt zich een aantal keren per jaar schriftelijk en mondeling aan de Raad van Toezicht. Daarbuiten is er ook regelmatig contact met drie commissies van de Raad van Toezicht. De directeur-bestuurder overlegt maandelijks met de accounthouder binnen de afdeling Cultuur van de gemeente Almere en halfjaarlijks is er bestuurlijk overleg met de wethouder Cultuur.

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

Het bestuur en de Raad van Toezicht hebben veel oog voor de mensen en middelen van de organisatie. Aangezien de bibliotheek grotendeels afhankelijk is van subsidies wordt zeer zorgvuldig met deze middelen omgegaan. Zo wordt frequent gekeken naar de werkelijke en verwachte uitgaven en de resultaten van de organisatie via kwartaalrapportages. Met de Ondernemingsraad is er maandelijks contact met de directeur en manager HR. Twee keer per jaar sluit de Raad van Toezicht ook aan voor het artikel 24-overleg. Daarnaast is er regelmatig contact met de medewerkers. In 2021 is het aantal plenaire sessies met medewerkers sterk uitgebreid om informatie breder en vaker te delen en om dialoog te faciliteren.

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

De Raad van Toezicht is zich hiervan bewust en reflecteert er regelmatig over in zijn vergaderingen en jaarlijkse zelfevaluatie. Die drie rollen komen terug in de drie commissies van de Raad: (1) Toezichthoudend: auditcommissie, (2) adviseren: kwaliteitscommissie en (3) werkgever: renumeratiecommissie. Daarnaast adviseert de Raad gezamenlijk op strategisch niveau en houdt frequent toezicht. De Raad van Toezicht houdt ook nadrukkelijk contact met de Ondernemingsraad, het Managementteam en de medewerkers en zorgt ervoor dat hij bij belangrijke evenementen van de organisatie is vertegenwoordigd. Ook neemt de Raad deel aan bestuurlijk overleg met de gemeente en aan relatiebijeekkomsten met andere financiers en samenwerkingspartners.

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

De Raad van Toezicht heeft een grote diversiteit aan expertise en achtergrond van zijn leden waardoor deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid worden geborgd. Bij werving van leden voor de Raad worden vacatures openbaar gemaakt en wordt gezocht naar specifieke deskundigheid. Maximale zittingstermijn en ordentelijk rooster van aftreden worden gehanteerd.

De manier waarop de bibliotheek de principes uit de Fair Practice Code en Code Culturele Diversiteit toepast, beschrijven we hieronder. De 4 P's staan hierbij centraal.

1. Programmering: De bibliotheek spant zich in voor een meer inclusieve samenleving en gelijke kansen voor iedereen, onder andere door activiteiten gericht op digitale vaardigheden en taalontwikkeling. Partners die zich in het bijzonder richten op diversiteit en inclusie, zoals Avanti, Stichting Flevoland for All en Keti Koti, maken de programmering van de bibliotheek rijker en het bereik diverser.

2. Partners: De bibliotheek werkt graag met culturele, educatieve en maatschappelijke partners samen. De samenwerkingen worden verder verbreed en verdiept in 2020-2024. In 2020 is er een Taalakkoord afgesloten met diverse educatieve en maatschappelijke partners ter bestrijding van laaggeletterdheid in Almere.

In 2021 breiden we de samenwerking met bestaande partners uit, zoals: Theatergezelschap BonteHond; de Kunstlinie; 2turvenhoog en het Cultuurfonds Almere. Daarnaast trekken we nieuwe partners aan zoals Senior Live, Strandlab, AZC en alle partijen rondom het nieuwe Cultuurhuis in Almere Buiten.

- 3. Publiek:** Jong en oud, hoogopgeleid en laagopgeleid, veellezers en laaggeletterden, digibeten en digipioneers zijn allemaal welkom in de bibliotheek. De bibliotheek is open, toegankelijk, laagdrempelig en bereikbaar voor iedereen. Om een breed en divers publiek te borgen, is meer aandacht nodig voor diversiteit in de aanpak van marketing & communicatie en de kanalen en middelen die we inzetten.
- 4. Personeel:** Er is een quick scan uitgevoerd en het blijkt dat het huidige personeelsbestand niet uitgesproken divers is. Meer inspanning en een andere aanpak is vereist om meer jonge, mannelijke, en/of niet westerse medewerkers en flexibele krachten aan te trekken. Nieuwe competenties en vaardigheden zijn ook vereist om de toekomstvisie te realiseren. Hiervoor zijn strategische personeelsplanning, interne opleidingen, training-on-the job, leren en experimenteren in de praktijk, ontwikkelgesprekken en nieuwe medewerkers met andersoortige kwaliteiten noodzakelijk. Extra aandacht is ook vereist voor behoud en inbedding van nieuwe soorten krachten in de organisatie, in het bijzonder tijdens de inwerkfase. Om meer diversiteit op korte termijn te realiseren zijn vooral de nieuwe flexibele krachten in de vorm van nieuwe soorten vrijwilligers en studenten vooral van belang. Denk hierbij aan studenten die zich verbinden aan de bibliotheek d.m.v. stages, projecten, praktijkopdrachten en leerwerkbedrijven.

Het behalen, monitoren, evalueren en rapporteren van de doelen voor meer diversiteit en inclusie, maken onderdeel uit van de plannen voor 2021-2024.