



Beleidsvisie op de fair practice code

De **Fair Practice Code** beschouwen wij als ons moreel kompas voor onszelf en de mensen met wie we werken in de culturele en creatieve sector. Onze visie is gebaseerd op gelijkwaardigheid, samenwerking, transparantie en vertrouwen.

Dit vertalen we in de praktijk door de volgende principes toe te passen:

Wij volgen voor onze medewerkers in loondienst de CAO Kunsteducatie. Wij zijn aangesloten bij de brancheorganisatie Cultuurconnectie en volgen de richtlijnen die hier zijn afgesproken. Ook hebben we een nieuw functieboek opgesteld overeenkomstig de richtlijnen van de brancheorganisatie.

Onze zzp'ers betalen we op basis van de resultaten na een afspraak op basis van een gelijkwaardig overleg en met gebruikmaking van de rekentool die is opgesteld door het platform ACCT, met oog voor langere en kortdurende opdrachten.

Wij dragen er zorg voor dat onze medewerkers en opdrachtnemers kunnen werken in een prettige en veilige omgeving. Ons gebouw is daarop goed ingericht en gefaciliteerd, met alle materialen, apparatuur en instrumenten die nodig zijn om het werk goed uit te voeren en state of the art kwaliteit.

Wij leveren de ondersteuning die nodig is voor de uitvoeringstaken door de kunstprofessionals. Deze ondersteuning bestaat eruit dat docenten en kunstenaars een beroep kunnen doen op geschoolde medewerkers op het secretariaat en in het technisch beheer. Verder kan iedere medewerker een beroep doen op begeleiding door de financiële administratie en de personeelsadministratie en er zijn leidinggevenden op wie een beroep kan worden gedaan voor inhoudelijke, functionele en ontwikkelingsvragen.

In 2023 is Toonbeeld gecertificeerd als instelling volgens de normen van 'Kwaliteit in Beeld'. Hiermee voldoen wij aan belangrijke kwaliteitsnormen die gelden voor bibliotheek- en cultuurorganisaties. Door deel te nemen aan de audit, die onderdeel is van deze certificering, hebben we ons ook gecommitteerd aan de eisen en voorwaarden zoals gesteld door Certificeringsorganisatie Bibliotheekwerk, Cultuur en Taal (CBTC).

Onze organisatie streeft naar zoveel mogelijk transparantie en duidelijkheid t.a.v. contracten, functieomschrijvingen, opdrachtomschrijvingen en dergelijke. Er kan een beroep gedaan worden op vertrouwenspersonen. De informatie hierover wordt gecommuniceerd in de handleiding die elke nieuwe medewerker of zzp'er ontvangt en via posters in de instelling.

Wij werken gericht aan samenwerking en vertrouwen, o.a. in de vorm van periodieke overleggen, door teams samen te stellen die in staat worden gesteld eigenaarschap te nemen, door voldoende opleidings- en ontwikkelmogelijkheden aan te bieden en door regelmatig als team te reflecteren op de organisatie, de goede dingen te vieren en de verbeterpunten te benoemen.

Beleidsvisie op de governance code cultuur

In 2021 is het toen bestaande bestuursmodel van Stichting Toonbeeld getransformeerd naar een Raad van Toezicht-model. De gewijzigde statuten zijn op 8 december 2021 notarieel vastgelegd. Per deze datum zijn de leden en voorzitter van de Raad van Toezicht benoemd en is de directeur benoemd als statutair directeur-bestuurder. De RvT voert sindsdien elk jaar een zelfevaluatie uit waarin ook de acht principes uit de governance code worden belicht. Hierna volgt onze visie, specifiek toegepast op de acht principes van de code:

- 1. De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door culturele waarde te creëren, over te dragen en/of te bewaren.** Onze missie en visie die werd vastgesteld door de Raad van Toezicht, samen met het team, wordt blijvend getoetst en gevalideerd met het oog op de actuele situatie, is de missie nog passend?
- 2. Toepassen en toelichten van de codes.** De principes worden door de leden van de RvT en de bestuurder uitgedragen in de gesprekken met onze stakeholders en in de relevante beleidsdocumenten. In ons jaarverslag vermelden we dat wij de principes onderschrijven en (zoveel als mogelijk) toepassen. Wij leggen ons elke vier jaar een audit op om onze werkwijze te evalueren.
- 3. Onafhankelijkheid en integriteit.** Bij de werving en de aanname van leden van de RvT wordt dit als een belangrijk onderwerp behandeld en ook in de uitoefening van de functie zelf. Een lijst van nevenfuncties wordt bijgehouden evenals de wijzigingen die daarin optreden. Wij streven naar vanzelfsprekende transparantie en blijven waakzaam dat de interpretatie hiervan op dezelfde wijze gedeeld wordt. Dat toetsen we door het in de RvT vergaderingen te benoemen en bespreekbaar te maken.
- 4. Rolbewust handelen.** Dat doen we door de vergaderingen goed voor te bereiden, de stukken op tijd beschikbaar te stellen en vergaderdiscipline toe te passen. Ook door elkaar aan te spreken op de rollen en taken.
- 5. De verantwoordelijkheden van het bestuur** De bestuurder is gemandateerd om zijn/haar taken uit te voeren en er is een bestuursreglement opgesteld waarin de regels omtrent het handelen van de bestuurder zijn vastgelegd. De bestuurder werkt in de organisatie in een managementteam met drie afdelingshoofden en gaat zorgvuldig om met de stakeholders en overige belanghebbenden.
- 6. Zorgvuldig en verantwoord omgaan met mensen en middelen.** Er is een aantal instrumenten ontwikkeld waarmee tijdig (financieel) inzicht wordt verkregen zoals periodieke rapportages (financieel en inhoudelijk) die worden gedeeld en besproken met de RvT, de jaarstukken, de begrotingen die door de RvT worden vastgesteld en de meerjarenbeleidsvisies die worden voorgelegd. De leden van de RvT zijn welkome bezoekers bij de activiteiten van de organisatie en de medewerkersbijeenkomsten.
- 7. Professioneel en onafhankelijk toezichthouden.** Wij vinden het belangrijk dat de deskundigheid m.b.t. het houden van toezicht op het gewenste niveau is. Daarom is training

een constante activiteit voor de RvT. In 2023 werd een training governance gevolgd en een workshop om beter invulling te geven aan de ambassadeursrol is geagendeerd. De onafhankelijkheid bewaart de RvT door zichzelf en sollicitanten voor vacant komende functies in de RvT te screenen op mogelijk conflicterende belangen en professionaliteit. De RvT vergadert tweemaal per jaar zonder de directeur-bestuurder en voert jaarlijks een functioneringsgesprek. Daarnaast is er een remuneratiecommissie die de beloning voor de bestuurder vaststelt, mede met input en kengetallen aangeleverd vanuit de brancheorganisatie.

8. Samenstelling Raad van Toezicht. Er zijn profielen opgesteld voor de voorzitter en de leden van de Raad van Toezicht waaraan we ons houden bij de werving. Verder is als voorwaarde opgenomen dat de samenstelling een afspiegeling moet zijn van de samenleving in onze gemeente. Het rooster van aftreden is zorgvuldig opgesteld om de continuïteit te borgen, statutair is maximaal twee termijnen van vier jaar bepaald.

Beleidsvisie op de code diversiteit en inclusie

Wij hebben onze visie op de vier **P's** gebaseerd:

Programma

Wij streven naar een inclusieve programmering waarin we tegemoetkomen aan de wensen en behoeften van de inwoners van Zeeuws-Vlaanderen. Daarmee verrijken we niet alleen de mensen voor wie we de activiteiten uitvoeren, maar ook onszelf als organisatie. Het brengt ons verder. Ons instituut leent zich daar bij uitstek voor omdat we multidisciplinair zijn en alle kunstdisciplines in huis hebben of in huis halen via onze samenwerkingspartners. Ook opereren wij in een internationale omgeving: met een groot internationaal bedrijfsleven, aan de grens met Vlaanderen, met een grote groep arbeidsmigranten en veel nieuwkomers. Daar spelen we op in via ons lesaanbod, in onze exposities en in onze cultuureducatie- en -participatieprojecten.

Publiek

Wij bedienen een breed en gevarieerd publiek. Toegankelijkheid is een belangrijke kernwaarde die we meewegen in de tariefstelling. We wijzen tevens op de mogelijkheden voor financiële ondersteuning.

Onze regio c.q. werkgebied is relatief klein, maar kent een diverse samenstelling door de internationale industriële omgeving met grote bedrijven zoals DOW, Yara en Cargill. We spelen daarom in op de behoeftes van de internationale medewerkers in onze regio. Ook de vele arbeidsmigranten en nieuwkomers willen we bereiken. Daartoe ontwikkelen we aanbod waarmee we hen bij onze instelling kunnen betrekken. We zingen met ze ('Zing Nederlands met me'), we schilderen met ze (in het project Cultuurcompagnon), we onderwijzen ze in al ons lesaanbod en we vertalen ons drukwerk en onze websiteteksten, zodat we elkaar beter begrijpen en zij ons publiek worden.

Tot slot hebben wij oog voor inwoners met een speciale behoefte voor wie wij van extra betekenis zijn door hen te laten genieten van kunst en muziek. Zo bedienen we

dementerenden die onze exposities bezoeken, maar ook mensen met een verstandelijke beperking (zoals de Happy Band die bij ons repeteert), de moeilijk lerende jongere die via zijn school bij ons lessen volgt en exposeert.

Personeel

Wij zijn ervan overtuigd dat een goede mix van medewerkers en opdrachtnemers een grote kracht oplevert en van toegevoegde waarde is voor de organisatie. Ons wervingsbeleid richt zich daarom op iedereen die voldoet aan de gestelde kwalificaties, zonder dat uitsluiting op basis van welke grond dan ook mogelijk is. De gevarieerde, inclusieve samenstelling in onze organisatie willen we behouden en waar nodig verder versterken. Ons team bestaat uit medewerkers met zeer diverse achtergronden, leeftijden en nationaliteiten. We zijn een erkend stagebedrijf om begeleiden graag studenten in hun verdere, persoonlijke ontwikkeling. Nieuwkomers proberen we te bedienen via stageopdrachten of werkervaringsplaatsen, zoals de Syrische statushouder die als stagiair bij Toonbeeld werd betrokken en zo de gelegenheid kreeg de taal en de cultuur beter te leren. Ook is er samenwerking met het UWV t.a.v. de inzet van uitkeringsgerechtigden, bijv. Wajongers.

Partners

“Samen kom je verder” is niet een loze kreet maar onderdeel van onze visie en iets wat in ons DNA zit. Onze stelling is dat onze regio te klein is om *niet* als vanzelfsprekend elkaar op te zoeken en elkaar te helpen en versterken. Wij geloven niet in concurrentie, maar in een gezamenlijke maatschappelijke opgave die we hebben om de samenleving beter en mooier te maken door de verbeeldingskracht te stimuleren. Daarvoor is verbinding nodig, met partnerorganisaties, met individuele kunstenaars, met het verenigingsleven, maar ook met andere instellingen waarmee domeinoverstijgend gewerkt kan worden. Daarom werken we samen met de andere cultuureducatieve centra in Zeeland, stichting Kreatieve Vorming Hulst, de Muziekschool Zeeland, het Centrum voor Beeldende Kunst Zeeland, kunstenaarsvereniging Wij zijn de Kunsten, diverse zorgaanbieders, Stichting Kinderopvang Zeeuws-Vlaanderen, de koepels van basisscholen, het Zeeland International Center enzovoort.