

JAARVERSLAG BESTUUR OVER HET JAAR 2023

Algemeen

We leven in een dynamische tijd met nieuwe innovaties, initiatieven van onderop, maar vooral ook met ontwikkelingen die veel mensen zorgen baren. Oorlog, vluchtelingen, energietransitie, toenemende polarisatie, gevolgen van klimaatverandering, een laag vertrouwen in de overheid. Wij kunnen als bibliotheek de problemen niet oplossen maar willen wel een schakel zijn bij wat je zou kunnen noemen de wereld een beetje beter maken. Dat doen we samen met alle andere bibliotheken in Nederland door te focussen op drie grote maatschappelijke opgaven: 1. een geletterde samenleving, 2. participatie in de informatiesamenleving en 3. een leven lang leren. Met deze brede opgaven raken wij aan de verschillende beleidsdomeinen van de gemeente Deventer en we proberen daarin steeds meer samen op te trekken.

Sinds 1 januari 2023 is Kunstcircuit onderdeel van de Bibliotheek Deventer. Kunst en cultuureducatie en – participatie zijn een verrijking binnen onze multifunctionele organisatie met de openbare bibliotheek en de Athenaeumbibliotheek. Vanuit de rol als intermediair en aanjager worden door de medewerkers van vooreen Kunstcircuit programma's ontwikkeld met vele samenwerkingspartners die gericht zijn op de drie verschillende domeinen: onderwijs, amateurkunst & talentontwikkeling en het sociaal domein. Dwarsverbanden met de programmateams van de Bibliotheek Deventer worden gelegd, de medewerkers hebben hun plek in het grotere geheel gevonden en het voelt wederzijds vertrouwd. Vooralsnog is ervoor gekozen om de naam Kunstcircuit te blijven hanteren in het netwerk en als programmalijn binnen de organisatie. Het voornemen is om -gelijk opgaand met het nieuwe meerjarenbeleidsplan- de positionering van de organisatie opnieuw onder de loep te nemen.

De stijgende lijn van bezoekersaantallen en activiteiten die we al in 2022 (na de coronacrisis) constateerden heeft zich in 2023 doorgezet. Veel Deventenaren weten de bibliotheek te vinden. Voor ontmoeting, voor taallessen, voor informatie, voor thrillers en prentenboeken, verhalen, film, kunst & cultuur, de tentoonstellingen van de Athenaeumbibliotheek, om te werken of te studeren. Daar tegenover staat een daling van het ledental met ruim 1500 leden vanwege het in een keer uitschrijven van inactieve jeugdleden over een aantal jaar. In-activiteit betekent in bibliotheekjargon dat iemand geen boeken leent van de bibliotheek. Maar dat wil niet zeggen dat deze jeugd niet in aanraking komt met boeken en nooit zou lezen. Integendeel, via de Bibliotheek op School en diverse projecten wordt er aan alle kanten gewerkt aan de leesbevordering van jeugd en jongeren. Dat hebben we gemerkt door de invoer van het gratis abonnement tot 27 jaar, tevens boetevrij. Dat we daarmee een drempel slechten om lid te worden van de bibliotheek bleek uit het grote aantal nieuwe leden binnen korte tijd en de vraag naar andere boeken.

De strategische keuzes om door te ontwikkelen naar community library en ook in de dienstverlening de samenwerking aan te gaan tussen medewerkers en vrijwilligers hebben in 2023 tot bijzondere resultaten geleid die ons het vertrouwen geven dat we op de goede weg zijn en onze bibliotheekfilialen nog meer onderdeel vormen van de wijk, het dorp of de stad.

1. Extern

1.1 Landelijk

- We volgen de landelijke ontwikkelingen via de VOB, het provinciaal netwerk en onze overige kanalen en haken aan waar relevante mogelijkheden zijn voor o.a. leesbevordering, laaggeletterdheid, kunst en cultuur en digitale inclusie.
- De bestuurder is lid van het algemeen bestuur van de VOB, de branchevereniging van bibliotheken. Zij maakt deel uit van de commissie werkgeverszaken en de renumratiecommissie.
- In het kader van de tijdelijke regeling van het Rijk voor versterking van het stelsel met het oog op de zorgplicht in 2025 of 2026 heeft de Bibliotheek Deventer via de gemeente aanvragen gedaan voor versterking van twee filialen/wijken, Colmschate en Keizerslanden. Rijnbrink heeft hierop geadviseerd. De aanvragen zijn gehonoreerd.

- In 2023 is het rapport 'Robuuste Bibliotheek' uitgekomen, opgesteld door Berenschot. Dit rapport vormt een handreiking voor het gesprek tussen gemeente en bibliotheek op een viertal thema's die relevant zijn om een robuuste bibliotheek, lees toekomstbestendig, te zijn.

1.2 Provinciaal

- De Bibliotheek Deventer neemt deel aan de samenwerking in het netwerk van Overijsselse Bibliotheken, die voor de uitvoering ondergebracht is bij Rijnbrink. Daarin werken we met elkaar volgens een gezamenlijk opgesteld programma langs vier inhoudelijke lijnen: participatie en meedoen, persoonlijke ontwikkeling, jeugd en onderwijs en verandering en verbreding van de klassieke bibliotheek. Daarnaast volgen we met elkaar de landelijke en provinciale ontwikkelingen en stemmen af waar nodig of wenselijk. In het verslagjaar was de tijdelijke regeling van het Rijk relevant om goed te volgen en op in te spelen. Ook de provinciale verkiezingen waren reden om met (beoogd) statenleden in gesprek te gaan. De nieuwe gedeputeerde is Thijs de Bree (PvdA). Er is intensief contact met de provincie over de inzet van middelen onder andere over de inzet op basisvaardigheden. De provincie investeert in het bibliotheekwerk en hecht in dat verband veel waarde aan het contact met de gemeente over de maatschappelijke opgaven voor bibliotheken. Vanuit de gemeente Deventer zijn de wethouder en de ambtenaar hier goed op aangehaakt en stemmen af met de bestuurder en vice versa. De bestuurder is actief lid in het netwerk Overijsselse bibliotheken en tevens voorzitter van de commissie digitaal.

1.3 Gemeentelijk

- Met de gemeente is zowel bestuurlijk als ambtelijk regelmatig overleg op de belangrijke dossiers die de bibliotheek betreffen evenals met de verschillende raadsfracties.
- Met de belangrijkste erfgoedpartners in de stad, Deventer Verhaal, Collectie Overijssel en de gemeentelijke afdelingen archeologie en monumenten is incidenteel overleg. Met CO onderhouden we intensief contact, i.v.m. de gezamenlijke huisvesting aan het Klooster en ambities voor de toekomst. Collectie Overijssel is in het verslagjaar gekomen met een ambitiedocument voor haar huisvesting. Daar waar de Athenaeumbibliotheek gezamenlijk gehuisvest is met Collectie Overijssel in het Klooster, is het heel relevant waar de toekomstige huisvesting komt. Wij hebben daarin duidelijk stelling genomen en belangrijke stakeholders meegenomen in ons verhaal dat erop neerkomt dat mede in het belang van de Athenaeumbibliotheek de huisvesting in Deventer zal moeten zijn.
- De directeur is lid van het DOC, het overleg tussen directeuren van culturele organisaties in Deventer. Lid zijn van het DOC betekent dat je vanuit de verantwoordelijkheid voor de eigen organisatie een collectieve en actieve inbreng en deelname hebt aan het totale culturele programma van en voor Deventer.
- De directeur is voorzitter van het Platform Wonen, Zorg en Welzijn en neemt deel aan de regiegroep Lebuinuspleinen i.v.m. de herinrichting van de Stromarkt, het Grote Kerkhof en de Nieuwe markt.
- De directeur is lid van de stuurgroep laaggeletterdheid, waarin de belangrijkste organisaties die hierin een rol spelen samenwerken onder regie van de gemeente.
- Medewerkers zijn betrokken bij diverse netwerken in de stad, zoals het netwerk laaggeletterdheid, netwerk van communicatie en marketingmedewerkers, netwerk Deventer Boekenstad.
- In verband met de Spuk toekenning voor de versterking van de bibliotheekfunctie in Colmschate zijn we aangehaakt bij het gemeentelijke project Zwaluwenburg waar in een nieuwe multifunctionele accommodatie naast scholen ook andere voorzieningen komen. De bibliotheek volgde deze ontwikkeling met belangstelling en na toekenning van de rijks gelden kunnen we hier echt stappen in zetten. De eerste stap was het doen van onderzoek naar gebruikers en niet gebruikers.

2. Intern

2.1 Financieel beleid

Het boekjaar 2023 laat een negatief resultaat zien ad € 52.500,= (begroot € 25.000,= negatief). Het negatieve resultaat is onttrokken aan de diverse bestemmingsreserves en de algemene reserve. De meevallende baten (plus € 1.143.075,=) worden met name veroorzaakt door hogere overige opbrengsten (plus €

68.224,=) vanwege de afwikkeling van een aantal projecten (plus € 64.597,=), hogere subsidie opbrengsten (plus € 1.217.081,=) vanwege hogere (incidentele) projectsubsidies (+€ 1.216.906,=) en lagere gebruikers opbrengsten (minus € 154.888,=) vanwege lagere contributie opbrengsten (minus € 145.320,=) door de nieuwe wijze van verantwoording inzake de vooruit ontvangen contributies 2024.

De tegenvallende lasten (minus € 1.170.575,=) worden met name veroorzaakt door hogere huisvestingskosten (plus € 37.333,=) vanwege hoge indexeringen op huurcontracten (plus € 24.576,=) en hogere onderhoudskosten (plus € 10.109,=) en hogere overige kosten (plus € 1.169.350,=) vanwege hogere (incidentele) projectkosten (plus € 1.216.906,=). De hogere projectsubsidies en hogere projectkosten vallen tegen elkaar weg en hebben geen effect op het negatieve resultaat.

2.2 Organisatie

De personele formatie was per 31-12-2023: 50,7 fte (71 medewerkers), waarvan 80% vrouw, 19% man en 1% non-binair. In de leeftijd van medewerkers begint een lichte kanteling zichtbaar te worden: 49% is tussen de 40 en 59 jaar, 34% is 60 jaar of ouder en 17% is tussen de 20 en 39 jaar.

Naast de personele formatie waren er 310 vrijwilligers actief in diverse rollen in de Bibliotheek Deventer en werkten er ruim 9 fte aan vaste en tijdelijke medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Op 23 januari 2023 vond de 'oprichting' van het HR Bureau plaats. Het HR Bureau is geen organisatorische eenheid binnen de Bibliotheek Deventer, maar meer een loket op het gebied van personele zaken. De organisatie groeit, wet- en regelgeving ook, het zelfstandig werkgeverschap sinds 2021 vraagt aandacht, de wijze van werven én behouden van medewerkers is aan verandering onderhevig, diversiteit & inclusie spelen een nieuwe rol en er is altijd een administratieve kant aan alles. Handig om één plek te hebben waar dit kan samen komen.

Het eerste product van het HR Bureau is in mei opgeleverd: een volledig nieuwe onboarding procedure, waarbij de leidinggevendenden sterk ontzorgd worden, de nieuwe medewerker een overzichtelijke en zorgvuldige inwerkperiode krijgt, gekoppeld aan een buddy, en de administratieve zaken goed geregeld worden door het HR Bureau in samenwerking met de externe personeelsadministratie.

We streven naar een werkomgeving waarbij alle medewerkers zich prettig en digitaal vaardig voelen en we onze digitale ambities binnen de programmaliijnen ook kunnen realiseren. Reden om mee te doen aan het project Digitale Vaardigheden dat provinciaal aangeboden werd. De eerste stap was een nulmeting, een zelfevaluatie, die iedereen online gemaakt heeft.

De gemiddelde score van de organisatie is 73%. Dat is redelijk voldoende in vergelijking met de landelijke norm (80%). Volgende stap is om per medewerker te bekijken wat er eventueel nodig is aan scholing en in welke vorm.

Als organisatie hechten we veel waarde aan de mening en feedback van medewerkers. We willen (beter) inzicht krijgen in wat er speelt binnen de organisatie en horen graag waar medewerkers tevreden over zijn en waar ze nog verbeterpunten zien. Een reden om ook mee te doen aan het provinciaal aangeboden medewerkersonderzoek in juni 2023. De reacties, meningen en verbeterpunten zijn in ieder team apart besproken en op een plenaire bijeenkomst.

De Bibliotheek Deventer hanteert een gedragscode voor allen die, betaald of onbetaald, werkzaam zijn binnen onze organisatie. De gedragscode wordt door iedere medewerker ondertekend. We zijn dit jaar gestart met een nieuwe vorm rondom de ondertekening. Er vindt eerst een bijeenkomst plaats met alle nieuw binnengekomen medewerkers van het afgelopen half jaar, onder begeleiding van de directeur. Een gedragscode is niet iets dat je alleen maar tekent maar waar je juist handen en voeten aan geeft door het te bespreken. In openheid, waarbij ieder vragen kan stellen of gemiste onderdelen kan benoemen. De eerste bijeenkomst in deze vorm werd door alle betrokkenen als erg prettig ervaren.

2.3 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestond in het verslagjaar uit mw. M. de Groot (voorzitter), mw. I. Rispens (lid) en de heren J. Staijen (portefeuille juridisch), G. Faas (portefeuille HR), F. Galesloot (portefeuille financiën) en A. Liefers (lid). In december zijn twee nieuwe leden benoemd, mw. A. Reith en mw. C. van Gool, in verband met het aftreden van de heren Galesloot en Liefers. De Raad van Toezicht is in het verslagjaar vijf keer bijeengekomen. Naast de bespreking van de jaarstukken en de managementrapportages nodigt de raad iedere vergadering een van de medewerkers uit die als projectleider of anderszins betrokken is bij een van de organisatie brede projecten of programmalijnen. Onderwerpen waren onder andere actuele ontwikkelingen rondom de programmalijn jeugd & onderwijs, het plan van aanpak vanuit de werkgroep diversiteit & inclusie en de ontwikkelingen rondom het collectiecentrum van Collectie Overijssel en de relatie met de Athenaeumbibliotheek. Andere onderwerpen op de agenda waren onder andere Kunstcircuit, ontwikkelingen Colmschate, innovatie- en investeringsagenda en compliance.

De raad evalueert op regelmatige basis haar eigen functioneren en heeft ook in het verslagjaar zijn eigen functioneren geëvalueerd. Daaruit is naar voren gekomen dat ze in de vergaderingen nog meer tijd willen inruimen voor de grotere strategische thema's.

De Bibliotheek Deventer heeft de organisatie van haar bestuur en toezicht ingericht volgens de principes en aanbevelingen van de Governance Code Cultuur 2019 toe, naast de Fair Practice Code en de Code Diversiteit & Inclusie. Hieronder een toelichting op de 8 principes uit de Governance code.

Principe 1. De maatschappelijke doelstelling van de organisatie komt tot uitdrukking in het meerjarenbeleidsplan, de jaarplannen en de jaarverslagen. Het is blijvend een leidraad voor ons handelen, op het niveau van de organisatie, de programmalijnen en de medewerkers/vrijwilligers en de diversiteit van ons netwerk. Met stakeholders hebben we hier regelmatig het gesprek over, ook voor de juiste afstemming tussen onze rol en die van anderen bij belangrijke maatschappelijke opgaven.

Principe 2. We passen de principes van de Code toe, aansluitend bij de omvang, rechtsvorm en besturingsmodel van de organisatie. Waar nodig verwerkt in formele documenten als Bestuursreglement en Reglement Raad van Toezicht, maar waar belangrijk of urgent is het een gespreksonderwerp en stellen we bij of verbeteren we zaken. Zo zijn we dit jaar bezig met het verhelderen van de besluitvormingsprocessen.

Principe 3. Bestuur en toezichthouders zijn zich bewust van onafhankelijk en integer handelen en zijn alert op belangenverstrengeling in lijn met het Bestuursreglement en Reglement Raad van Toezicht en spreken elkaar daarop aan indien nodig.

Principe 4. De verdeling tussen bestuurlijke en toezichthoudende verantwoordelijkheden en bevoegdheden is helder. Naast formele vastlegging hiervan is dit een onderwerp waar in het contact onderling tussen bestuur en toezichthouder expliciet over gesproken wordt indien nodig en wenselijk.

Principe 5. De verantwoordelijkheid voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie ligt bij het bestuur. Hierbij geldt, naast inhoudelijke en zakelijke belangen, nadrukkelijk het maatschappelijk belang gezien de brede reikwijdte van de organisatie. De voortdurende veranderingen in de samenleving en eisen die gesteld worden aan het werkgeverschap en leiderschap vormen een leidraad voor de eigen ontwikkeling van de bestuurder.

Principe 6. Het verantwoordelijk en zorgvuldig omgaan met mensen en middelen heeft niet alleen voortdurend de aandacht maar blijkt ook uit de gedragscode en het gesprek erover, de keuze om een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) voor alle nieuwe medewerkers en vrijwilligers te hanteren en de aanstelling van een vertrouwenspersoon. De organisatie volgt de cao Bibliotheken. De Bibliotheek Deventer onderschrijft de Code Diversiteit & Inclusie, is als eerste bibliotheekorganisatie ingeschreven in het SER-register en draagt het diversiteitsbeleid intern en extern actief uit.

Principe 7. De raad van toezicht voert zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit. Binnen de Bibliotheek Deventer gelden geen vergoedingen voor de leden van de raad van toezicht. Ten aanzien van sociale veiligheid is er afgelopen jaar uitgebreid gesproken met de raad van toezicht over de VOG en de gedragscode. Als er aanleiding is vanuit de externe vertrouwenspersoon wordt dat besproken.

Principe 8. De samenstelling van de raad van toezicht is zodanig dat er in ieder geval financiële, juridische, inhoudelijke en werkgeversexpertise aanwezig is naast toezichthoudende kwaliteiten. Bewust is er afgelopen jaar voor gekozen om ook jong toezichttalent aan te trekken. Bij aankomende vacatures zal uitdrukkelijk gezicht worden naar meer culturele diversiteit.

2.4 Management

Het management van de Bibliotheek Deventer bestaat uit het team:

Directeur/bestuurder – Alice van Diepen

Manager dienstverlening/kwaliteit – Babette Granberg

Manager bedrijfsvoering en ontwikkeling – Lilian Roozeboom (vanaf 1 april)

Het MT wordt ondersteund door bestuurssecretaris Annek Doljé.

Alice van Diepen

Directeur/ bestuurder