

# R O M T E



**CODES**

ROMTE is een stichting die werkt volgens de Governance Code Cultuur (GCC), de Fair Practice Code en de Code Diversiteit en Inclusie. Deze codes zijn van levensbelang voor een gezonde en veerkrachtige cultuursector. ROMTE onderschrijft ze uit volle overtuiging, past ze overal toe waar mogelijk en onderzoekt hoe de eigen organisatie er steeds beter invulling aan kan geven.

## RAAD VAN TOEZICHT

ROMTE werkt volgens het Raad van Toezicht-model waarbij de principes van de Code Cultural Governance worden nageleefd. Daarbij houdt de Raad toezicht op het beleid van de directeur-bestuurder en de algemene gang van zaken binnen de organisatie. De Raad streeft naar de optimale balans tussen toezichthouden en meedenken, en tussen kritische distantie en inhoudelijke betrokkenheid. De benoemingstermijn van leden van de Raad van Toezicht is vier jaar, met (maximaal) twee herbenoemingen. De samenstelling van de Raad is zo divers mogelijk, voor wat betreft leeftijd, sekse en achtergrond. De leden staan op de website van ROMTE vermeld. Leden hebben geen onvereenigbare (neven-)functies. Leden ontvangen voor hun deelname aan de vergaderingen een vacatie vergoeding. De RVT bestaat momenteel uit: Wiebo de Vries (voorzitter), Peter van den Broek, Johan Vlasman, Gerrit Jan Hoogland en Fony Postma.

## Toezichtkader

De Raad heeft een toezichtkader opgesteld. Het toezichtkader vormt het gemeenschappelijk referentiekader voor de leden van de Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder. Ons toezichtkader vormt een belangrijk startpunt voor het toezicht: voor de ordening van het werk en de reflectie daarop. Bij onze evaluaties ligt dit kader steeds op tafel. Het toezicht krijgt echter vorm in het werk van alle dag, door ons gedrag, met concrete onderwerpen op tafel. Wij zien het "goede gesprek" daarbij als belangrijk middel voor effectief toezicht. De context voor deze gesprekken "kleuren" we in met dit toezichtkader. Het toezichtkader bevat de volgende onderdelen.

- Visie op en positionering van toezicht.
- De inhoudelijke focus: leidende vragen.
- De werkwijze van de raad.
- De informatiepositie van de raad.
- Bepalen of de raad zijn werk goed gedaan heeft.

De Raad vergadert vier keer per jaar. De directeur-bestuurder is het eerste aanspreekpunt voor de RVT en aanwezig bij de RVT vergaderingen. De accountant is aanwezig bij de vergadering over de jaarverantwoording. Eén keer per jaar evalueert de RVT (zonder directeur-bestuurder) haar werkwijze en stelt het toezichtskader indien nodig bij. De wijze van naleving van de Code is daarbij vast onderdeel van gesprek. Eén keer per jaar bespreekt een delegatie uit de RVT met de directeur-bestuurder diens functioneren en doet daarvan verslag aan de RVT. Werving voor vacatures gebeurt openbaar op basis van een profielschets waarin de verantwoordelijkheden van de Raad zijn uitgewerkt. De leden van de Raad brengen specifieke ervaring en expertise in vanuit andere maatschappelijke sectoren, zoals het onderwijs en het bedrijfsleven. Daarnaast hebben ze affiniteit met cultuur en geven ze blijk van een goed gevoel voor de maatschappelijke en inhoudelijke context waarin ROMTE opereert. Hun houding is actief en anticiperend met een goed oog en oor voor relevante signalen vanuit de externe en interne omgeving van ROMTE. Daarnaast zijn zij in staat de hoofdlijnen van het beleid van de organisatie te beoordelen. Tevens zijn we in gesprek met ATAN (inclusief leiderschap) om een trainee te koppelen aan de RVT, die gedurende twee jaar mee kan draaien.

## FAIR PRACTICE CODE TOEGEPAST

### Professionele ontwikkeling:

ROMTE biedt als werkgever haar werknemers degelijke arbeidsvoorwaarden. Daarbij hoort een goede pensioenvoorziening en verzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid. We hebben binnen ROMTE voor de professionele ontwikkeling en groei van onze medewerkers. We bouwen structurele feedback in, er zijn groei- en ontwikkelpaden voor medewerkers, we zorgen voor bij- en nascholing op basis van jaarlijkse POP gesprekken. Hiermee investeren in zowel onze werknemers als opdrachtnemers door mogelijkheden voor scholing en ruimte voor ontwikkeling te bieden. Werknemers van ROMTE houden een urenadministratie bij. Wanneer er overuren gemaakt worden, worden deze gecompenseerd met vrije uren in een periode dat het minder druk is. Wanneer dat niet gaat worden overuren uitbetaald.

### Duurzaamheid

We huren ruimte aan de Snekertrekweg in Leeuwarden. Het is een energieneutraal gebouw, waarbij voortdurend wordt geïnvesteerd in verduurzaming van het gebouw met oa het aanbrengen van zonnepanelen. We stellen dit zeer op prijs. Via onze verhuurder kopen we groene energie in. Met sensoren en slimme meter zijn de klimaatinstallaties zo afgesteld dat er alleen wordt verwarmd wanneer dat nodig is. Alle lampen zijn vervangen door ledverlichting. Onze werknemers stimuleren we door te reizen voor woon- en werkverkeer met de fiets of het OV. We nemen onze jonge makers hierin mee en stimuleren zo hun bewustwording over duurzaamheid. Door onze centrale ligging bij het Centraal Station komen ook onze gasten voor het merendeel met het OV. De komende tijd zetten we stappen als het gaat om afvalbeleid, bewustwording verlichting, papier, hergebruik en verdere verduurzaming van horeca en schoonmaak.

### Gezond werken

We zorgen ervoor dat we voorkomen dat onze medewerkers mentaal en fysiek overbelast raken. We hebben een werkplek waar je gezond en duurzaam kan werken. Om 12.00 hebben we altijd een gezamenlijk lunchmoment. We hebben oog voor het inbouwen van voldoende pauze momenten. We bieden als organisatie een tegemoetkoming aan voor de sportschool. We maken aan het begin van ieder jaar afspraken over het opnemen van vakantiedagen.

### Transparantie financiën

Gegevens over bedrijfsvoering worden jaarlijks openbaar gemaakt door de jaarstukken (de jaarrekening en het bestuursverslag) te publiceren op de ROMTE website. Binnen ROMTE zijn we open over projectbudgetten, beloningen, tarieven en salarissen zodat we dit binnen de organisatie op een laagdrempelige manier kunnen bespreken. Ook onze financiële verantwoording is helder en transparant.

### Veilig werken

We voeren een arbobeleid dat erop gericht is om een inspirerende, goede en veilige werkomgeving te bieden. Ook hierbij worden verschillen in mogelijkheden voor werknemers of opdrachtnemers (stagiairs en vrijwilligers) vermeden. We hebben de beschikking over een externe vertrouwenspersoon. We beschikken over verzekeringen voor onze medewerkers en stagiairs. We hebben intern een protocol voor ongewenste omgangsvormen.

### Werken aan fair practice

We maken onze medewerkers bewust van het feit om voldoende tijd en aandacht te besteden aan fair practice. Door een jaarlijks gesprek te voeren over fair practice met alle medewerkers. Zodat we bewust zijn van goed werkgeverschap en goed werknemerschap betekent.

### Diversiteit & inclusie

We zorgen intern voor een respectvolle omgang tussen collega's. Ons kantoor is toegankelijk voor mensen met een beperking. Verder passen we de code diversiteit&inclusie toe, zie hieronder.

### Eerlijke vergoeding

Zoals gezegd werken we met de cao Welzijn. Deze arbeidsvoorwaarden gelden voor onze medewerkers in loondienst. We volgen de loonstijgingen. Medewerkers binnen een functie kunnen elk jaar een periodiek omhoog. Voor ZZP'ers hanteren we het volgende principe. Om bij Keunstwurk een gelijk speelveld tussen opdrachtnemers en werknemers te creëren worden bij het vaststellen van de hoogte van het honorarium van een opdrachtnemer de bruto-bruto loonkosten van een vergelijkbare werknemer in loondienst als uitgangspunt genomen (inclusief alle op de loondienst van toepassing zijnde werkgeverslasten, premies e.d.). We doen dit met de rekentool Digipacct. Uitgangspunt is schaal 9 van de cao Welzijn. Een beginnende zzp'er zetten we laag in de schaal, iemand met meer ervaringsjaren plaatsen we hoger in de schaal. Rekenvoorbeeld: iemand met veel ervaring plaatsen we in periodiek 13 als uitgangspunt. Het bruto maandsalaris is € 4.946,-. We plussen dit op met vakantietoeslag, sociale lasten, en niet verrekenbare kosten en een percentage van 17% niet declarabele uren. Vervolgens berekenen we met Digipacct het uurtarief. Het uurtarief in dit voorbeeld komt uit op € 58,12 exclusief btw. We ronden binnen Keunstwurk dit af op een uurtarief van € 58,50,-. Wanneer de hierboven beschreven gelijkstelling niet mogelijk is (bijvoorbeeld omdat een specifieke klus niet objectief in een hoeveelheid uren is uit te drukken), wordt er waar mogelijk gebruik gemaakt van bestaande honorariumrichtlijnen in lijn met landelijk Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (PACCT). Bij de beroepsgroepen waarvoor dat relevant is, maakt een afspraak over auteursrechten altijd deel uit van de opdrachtovereenkomst (OVO).



## CODE DIVERSITEIT EN INCLUSIE

ROMTE onderschrijft de Code Diversiteit en Inclusie. Zodat ook wij bijdragen aan een culturele sector waarin iedereen zich thuis kan voelen, ongeacht culturele achtergrond, gender, seksuele voorkeur, beperking, leeftijd, politieke voorkeur en sociaaleconomische status. Dat betekent dat we uit het comfort van gebaande paden en bekende netwerken moeten treden. We proberen jonge makers aan te boren in alle hoeken van de samenleving, ook daar waar dat misschien minder vanzelfsprekend is. We kiezen voor meerstemmigheid binnen de thema's van onze producties en samenwerkingspartners. Met ons programma zetten we ons in voor onze medewerkers en de groep jonge makers die groeit in haar diversiteit. Deze stappen zetten wij niet alleen, maar altijd in dialoog met anderen.

### Personeel

Ons team is een afspiegeling van de maatschappij. Ons coaches zijn samengesteld vanuit genderdiversiteit, is bi-cultureel, intergenerationeel en komt van verschillende sociale achtergronden. Wij vinden het belangrijk om binnen ons team representatieve rolmodellen te hebben waardoor een brede groep jonge makers zich herkend en welkom voelt bij ROMTE.

- Onze teamleden werken vanuit verschillende disciplines en eigen specialisaties. Zij worden versterkt door makers van buitenaf. Zo komen deelnemers in aanraking met een breed scala van uitingsvormen en werkwijzen.
- Besluitvorming binnen het team volgt een methode waarin alle stemmen zoveel mogelijk wordt gehoord.
- We houden in planning en taakverdeling rekening met ieders wensen en mogelijkheden.
- Bij vacatures voor zowel personeel als RVT zetten we in op kwaliteiten die wij nog onvoldoende in huis hebben.
- In 2024 volgen alle collega's een training inclusie. Basis daarvoor zijn de uitkomsten van de Scan Diversiteit en Inclusie die we met het team hebben uitgevoerd. En aan de hand daarvan willen we concrete stappen zetten.

### PROGRAMMA

Binnen ROMTE bieden we een veelzijdigheid aan stijlen, genres en vormen aan. Zo faciliteren we een grotere verscheidenheid aan jonge makers en hun talenten

- Wij verbinden, samen met onze partners, jonge makers en publiek met elkaar voor het vertellen van nieuwe verhalen en geven onze young professionals een rol hierin.
- Producties met een maatschappelijke insteek vergroten het referentiekader van deelnemers en zorgen voor ontmoetingen tussen jonge makers en ideeën.
- Wij hebben een persoonlijke en inclusieve werkwijze. Wij werken op maat (neurologisch en fysiek).

### Publiek

ROMTE wil met haar programma's en projecten voor zoveel mogelijk mensen van betekenis zijn. ROMTE richt zich in eerste instantie op de doelgroep jonge en beginnende makers en kunstenaars en via hen op het publiek dat bijvoorbeeld komt kijken naar de producties. Om alle groepen uit de samenleving te bereiken én te betrekken, richten we ons op het wegnemen van drempels. Dit doen we door benaderbaar te zijn (vaak aanwezig op een laagdrempelige plek en aanbieden andere contactvormen zoals Whatsapp), vertrouwd te communiceren (door inzet lokale media en informatie op ontmoetingsplekken), de momenten goed te kiezen (bijvoorbeeld rekening houdend met [lokale en diverse culturele] feestdagen), betaalbaar te zijn (zoveel mogelijk gratis toegang en anders korting voor bijvoorbeeld jongeren en mensen met een laag inkomen) en toegankelijke taal te gebruiken (begrijpelijk en waar mogelijk en nodig meertalig).

### Partners

We speuren naar jonge en beginnende makers in onze provincie. Dit doen we samen met onze kernpartners zoals Arcadia, Kultuer Kollektief en Station Noord.

