

Profielschets Raad van Toezicht Stichting het Markiezenhof

Kerntaken

In onderstaand profiel worden de kerntaken van de raad van toezicht (RvT) voor de nieuwe organisatie beschreven. De raad van toezicht past de principes en aanbevelingen van de Governance Code Cultuur 2025 toe.

De raad van toezicht heeft vier kerntaken.

1. Benoemen, beoordelen, schorsen en ontslaan van de directeur-bestuurder

- vaststellen van het profiel van de directeur-bestuurder en bij vacature uitvoeren van de werving en selectie;
- vaststellen van het directie-statuut inclusief mandatering;
- het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden en/of het aangaan van de management- of directieovereenkomst;
- jaarlijks beoordelen van de directeur-bestuurder;

2. Toezicht uitoefenen

- het beoordelen van de prestaties en resultaten (financieel, cultureel en maatschappelijk), waarbij ook de vooruitzichten binnen het boekjaar (financieel) worden betrokken alsmede het meerjarenperspectief;
- bewaken en beoordelen uitvoering van de museale, commerciële en erfgoedfunctie en exploitatietaken;
- beoordelen van besluiten van de directeur-bestuurder met name op basis van consistentie en belangenafweging;
- beoordelen of de dienstverlening en het productaanbod daadwerkelijk aansluit op de behoeften van de doelgroepen (gebruikers en bezoekers) o.a. door middel van het uit laten voeren van tevredenheidsonderzoeken;
- periodiek overleg met medewerkers;
- benoemen van de externe accountant of NOAB-gecertificeerd administratiekantoor.

3. Jaarplan en begroting

Het (mede) opstellen van en het goedkeuren van de in de statuten aangegeven besluiten, o.a.

- Missie, visie, meerjarenstrategie en meerjarenramingen;
- Het jaarplan en de daarbij behorende begroting, diensten en productaanbod;
- Het jaarverslag en de jaarrekening;
- Reglementen zoals beschreven in de statuten, zoals bijvoorbeeld de audit- en remuneratiecommissie.

4. Het adviseren van de directeur-bestuurder

Het gevraagd en ongevraagd adviseren van de directeur-bestuurder over de diverse beleidsaspecten en de beheer en exploitatietaken. Tijdens, maar ook naast de formele bijeenkomsten met de directeur-bestuurder zal de raad van toezicht, o.a. op basis van signalen die hen bereiken, de directeur-bestuurder kritisch en op een open wijze bevragen en adviseren. De raad van toezicht levert stof tot nadenken voor de directeur-bestuurder, met inachtneming van ieders rollen en verantwoordelijkheden. De directeur-bestuurder voelt zich door de raad van toezicht uitgedaagd in zijn cultureel ondernemerschap.

Profiel Raad van Toezicht

Om de hiervoor geschetste kerntaken goed te kunnen uitvoeren worden algemene en specifieke eisen gesteld aan de raad van toezicht als collectief en individuele leden.

Basisvereisten raad van toezicht als collectief

- onderschrijft de gemeentelijke en culturele uitgangspunten, onder andere zoals vastgelegd in het ondernemingsplan Markiezenhof Bergen op Zoom;
- heeft een onafhankelijke positief-kritische grondhouding;
- kijkt op hoofdlijnen en vanuit een breed perspectief (vanuit verschillende gezichtspunten van de diverse belanghebbende partijen) naar zaken die van belang zijn voor de organisatie en diens opdracht en is in staat om een evenwichtige afweging van de diverse belangen te maken;
- heeft affiniteit met beheer- en exploitatie van het Markiezenhof of vergelijkbare organisaties en de museale, commerciële en erfgoedfunctie;
- heeft zicht op de ontwikkelingen in de gemeente en voelt zich betrokken bij het wel en wee van gemeente Bergen op Zoom;
- is kritisch met betrekking tot zijn eigen functioneren en evalueert jaarlijks het eigen functioneren.
- komt minimaal 4x per jaar (bij voorkeur 6x per jaar) in voltallige samenstelling bijeen. Bij deze vergaderingen is de directeur-bestuurder als regel aanwezig.

Kennis en ervaring als collectief

Ten aanzien van kennisvereisten geldt dat de raad van toezicht als collectief moet beschikken over deskundigheid op – bij voorkeur - de volgende gebieden:

- museale kennis (zowel inhoudelijk als educatief), bij voorkeur binnen het verzamel- en expositiegebied van de organisatie ;
- visie op toegankelijkheid, inclusie en diversiteit;
- kennis en ervaring met (de bedrijfsvoering) van een museum en cultureel erfgoed en de exploitatie daarvan (cultureel ondernemerschap);
- een financiële achtergrond, kennis en ervaring;
- communicatieve en marketingvaardigheden;
- bouwkundige kennis en ervaring met historisch erfgoed, bij voorkeur kennis over duurzaamheid;
- HRM, juridische of fiscale achtergrond.

Bij de samenstelling van de raad wordt hiermee rekening gehouden teneinde een goede balans en voldoende complementariteit binnen de raad van toezicht te bewerkstelligen. Een gedegen deskundigheid van een individu op een specifiek terrein mag er overigens niet toe leiden dat deze persoon 'eigenaar' wordt van dat specifieke terrein: alle leden van de raad van toezicht zijn verantwoordelijk voor de beoordeling en toetsing van alle beleidsterreinen.

Voor alle leden geldt dat kennis van het lokale werkgebied en van relevante culturele ontwikkelingen essentieel zijn voor het uit kunnen voeren van de toezichthoudende taken bij de nieuwe organisatie.

Basisvereisten individuele leden van de raad van toezicht

- staat bekend als een betrouwbaar, integer en onafhankelijk persoon;
- is actief in het dagelijks leven en staat midden in de samenleving;
- is bereid eigen netwerk in te zetten in het belang van de organisatie;
- is bereid en in staat voldoende tijd voor de functie uit te trekken;
- bij voorkeur WO of door ervaring verkregen gelijkwaardig niveau;
- is bereid structureel te investeren in eigen professionalisering, door actualiteiten bij te houden en relevant studiemateriaal tot zich te nemen;
- neemt de verantwoordelijkheid te voorzien in eigen informatiebehoefte;
- onderschrijft het belang van een maximum zittingsduur van twee perioden van 4 jaar;
- is in staat zelfstandig en onafhankelijk een afgewogen oordeel te vormen over het totale beleid van de organisatie;
- heeft geen conflicterende belangen in direct betrokken organisaties;

- is niet angstig om een afwijkende mening te hebben, dóór te vragen of zijn nek uit te steken en houdt zich dus niet op de vlakte. Schroomt niet om bestaande werkwijzen ter discussie te stellen en vraagt om toelichting als zaken niet duidelijk zijn;
- bereid deel te nemen als afvaardiging van de raad van toezicht in het reguliere overleg met de portefeuillehouder cultuur en de raadscommissie.

Gedragcompetenties leden van de raad van toezicht

- Oordeelsvorming: op basis van beschikbare informatie juiste en realistische conclusies trekken.
- Voortgangscntrole: doen opstellen en doen uitvoeren van procedures om de voortgang van processen, taken of activiteiten van anderen en/of de voortgang van de activiteiten te bewaken.
- Visie: het hebben of ontwikkelen van een beeld van de toekomst van het Markiezenhof
- Besluitvaardigheid: beslissingen nemen met name in moeilijke situaties.
- Omgevingsgerichtheid: laten blijken goed geïnformeerd te zijn over de externe ontwikkelingen, en deze kennis benutten.
- Organisatie-sensitiviteit: zich bewust tonen van (in)formele kanalen en belangen van verschillende groepen in de organisatie, en hier in handelen rekening mee houden om doelen te bereiken.

Personeelsbeleid

De RvT houdt nadrukkelijk toezicht op uitvoering van het personeelsbeleid en draagt mede zorg voor een prettig werkklimaat voor de medewerkers. Er zijn periodiek gezamenlijke personeelsmomenten en de RvT laat eenmaal per jaar een tevredenheid enquête houden en bespreekt de uitkomsten hiervan met de directeur-bestuurder en met de personeelsvertegenwoordiging.

Honorering

De functies zijn in de basis onbezoldigd. De leden ontvangen wel een onkostenvergoeding voor hun werkzaamheden. Declaraties worden door een collega lid van de RvT geaccordeerd.

Rooster van aftreden

De raad van toezicht stelt een rooster van aftreden op om de continuïteit van de raad van toezicht te borgen. Hierbij wordt rekening gehouden met een afwijkend 'startritme' om te voorkomen dat alle leden van de raad van toezicht tegelijkertijd moeten aftreden.

Relatie gemeente

De leden van de raad van toezicht van de stichting worden benoemd met instemming van het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Bergen op Zoom.

De raad van toezicht richt zich bij de vervulling van zijn taak op het belang van de organisatie en haar culturele doelstelling en weegt daartoe behoeften en wensen van belanghebbenden af, met name:

- Inwoners, verenigingen en organisaties van de gemeente Bergen op Zoom en de als vrager (bezoekers/afnemers/deelnemers) binnen het spectrum van de doelstellingen van het Markiezenhof;
- de gemeente in de rol van eigenaar, beleidsontwikkelaar en opdrachtgever;
- medewerkers en vrijwilligers van de organisatie;
- samenwerkingspartners;

Voorzitter en leden van de raad van toezicht worden benoemd na selectie op basis van het opgestelde profiel. Visie, missie, opdracht en profiel van de organisatie, zoals onder meer vastgelegd in de businesscase. Het bieden van transparantie en het afleggen van verantwoording aan de gemeente (direct) en aan de lokale samenleving (indirect) zijn van toenemend belang. Daartoe wordt de Governance Code Cultuur gevolgd.