

Profiel Raad van Toezicht de Bibliotheek Cultuur Punt Altena

Opgesteld in lijn met de Code Cultural Governance 2019
dd. 29 maart 2022.

1. Inleiding

Stichting de Bibliotheek CultuurPuntAltena (dBCPA) maakt zich in gemeente Altena hard voor: “*Een sterk, cultureel en sociaal Altena.*” Vanuit onze missie: “Wij vergroten de wereld van mensen” draagt dBCPA bij aan de ontwikkeling van geletterde, creatieve en sociaal vaardige mensen, zodat zij hun talenten blijvend kunnen inzetten en actief aan de samenleving kunnen deelnemen. dBCPA fungeert daarbij als regisseur op het gebied van taal, cultuur en (digitale)informatie. En stimuleert en organiseert het delen en toegankelijk maken van kennis en verhalen. Op die manier wil dBCPA “Een levendige, eigentijdse bibliotheek midden in de lokale samenleving” zijn.

dBCPA heeft in deze profielschets gedefinieerd over welke kwaliteiten/competenties en vaardigheden de leden van de Raad van Toezicht (RvT) dienen te beschikken. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen algemene en specifieke kwaliteiten en competenties.

Genoemde kwaliteiten/competenties voor de leden van de RvT kunnen bij verschillende personen belegd zijn. Een lid van de RvT die over alle kwaliteiten beschikt zal moeilijk te vinden zijn. Het is bij het invullen van een vacature wel het uitgangspunt om specifiek bepaalde kwaliteiten die minder vertegenwoordigd zijn te zoeken/aan te vullen.

De profielschets heeft 3 functies:

1. De profielschets geeft richting bij het vervullen van vacatures binnen de RvT als onderdeel van de benoemingsprocedure
2. De profielschets dient als leidraad voor de individuele leden van de RvT om te reflecteren op het eigen functioneren en houding en gedrag;
3. De profielschets kan door de voorzitter van de RvT bij de hand worden gehouden in gesprekken met de leden van de RvT in het kader van de interne evaluatie.

2. Doelstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op de Stichting de Bibliotheek Cultuurpunt Altena, conform het daarover gestelde in de statuten van dBCPA en het reglement van de RvT. De Raad van Toezicht inspireert, adviseert en controleert de bestuurder en neemt daarbij een constructief-kritische houding aan. Daarnaast vervult de Raad van Toezicht de werkgeversfunctie voor de bestuurder. Het toezichtskader wordt gevormd door o.a.: de statuten, het reglement RvT, de (meerjaren)begroting, het meerjarenbeleidsplan en de Code Cultural Governance (2019).



3. Profiel leden Raad van Toezicht

Algemeen profiel

dBCPA vraagt leden van de RvT te voldoen aan de volgende functie-eisen:

- Affiniteit met de maatschappelijke doelstellingen, missie en visie van stichting De Bibliotheek CultuurPuntAltena.
- Bestuurlijke dan wel toezichthoudende ervaring vanuit welke achtergrond dan ook om de bibliotheek en haar succes- en risicoparameters goed te kunnen beoordelen.
- Inzicht in bestuurlijke vraagstukken en bestuurlijke sensitiviteit.
- Strategisch gesprekspartner met het juiste evenwicht tussen betrokkenheid en bestuurlijke afstand.
- Strategisch en beleidsmatig inzicht. Helicopterview.
- Kritisch analytisch oordeelsvermogen; hoofd- en bijzaken kunnen onderscheiden
- Het vermogen om het beleid en de resultaten van De Bibliotheek CultuurPuntAltena en het functioneren van de directeur te doorgronden en te toetsen op kwaliteit, samenhang en doelmatigheid.
- Het vermogen om advies en toezicht in teamverband te kunnen uitoefenen.
- Inzicht in de (maatschappelijke- culturele-, politieke-, economische- en sociale-) ontwikkelingen in het werkgebied en in de branche waarin De Bibliotheek CultuurPuntAltena actief is.
- Gevoel voor verantwoording naar de (primaire) stakeholders van de bibliotheek (leden, medewerkers, subsidieverstrekkers)
- Brede maatschappelijke en regionale binding en belangstelling, aangevuld met een relevant netwerk en de bereidheid om dit in te zetten.
- Inzicht in het veld van andere stakeholders (maatschappij/politiek) en hun belangen
- In staat om de advies- en klankbordfunctie in te vullen en daarin te inspireren
- Voldoende beschikbare tijd en motivatie voor inzet en commitment
- Bij voorkeur wonend en/of werkend in de gemeente Altena.

Daarnaast wordt van de houding en gedrag van de leden van de RvT het volgende verwacht:

- Verantwoordelijkheid willen nemen voor een goede bibliotheekfunctie in de Gemeente Altena
- Integriteit, sterk normbesef, zorgvuldigheid
- Bereidheid tot verantwoording, het zich willen houden aan wet- en regelgeving, Streeft transparantie na.
- Maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel en sensitiviteit voor publieke belangen
- Evenwicht tussen governance en guidance, tussen distantie en betrokkenheid
- Reflecterend vermogen op eigen rol, positie, invloed en gedrag
- Bereidheid tot continue reflectie op het eigen handelen en regelmatige evaluatie over het handelen van de RvT
- Pro-actieve opstelling (informatie zoeken, doorvragen, netwerken)
- Teamgericht en bijdragen aan goede onderlinge verhoudingen
- Zorgdragend voor voldoende zichtbaarheid en aanspreekbaarheid als toezichthouder
- Onafhankelijk denkend
- Integer, kritische houding ('doorvragen')
- Vertrouwenwekkend en representatief voor dBCPA



Commissies

De leden van de RvT kunnen zitting hebben in verschillende commissies. Leden van een commissie worden door de RvT zelf benoemd. Hieronder is aangegeven welke specifieke kennis gevraagd is in de commissies.

Auditcommissie

De Auditcommissie controleert en bespreekt de financiële rapportages en resultaten. Deze commissie prioriteert en agendeert bespreek- en beslispunten voor de bestuursvergadering.

Specifieke competenties van de leden van de auditcommissie:

- Bekendheid met (basis) financiële concepten en vraagstukken
- Bekendheid met de werking van risico beheersings- en controlesystemen
- Ervaring op het terrein van financiële administratie/accounting, gerelateerd aan de culturele sector of een andere sector in het publieke domein

Remuneratiecommissie

De Remuneratiecommissie voert gesprekken met de bestuurder dBCPA in het kader van de functionerings- en beoordelingscyclus. Daarnaast bereidt zij (arbeidsvoorwaardelijke) besluiten voor in het licht van de werkgeversfunctie van de RvT.

Specifiek competenties van de leden van de remuneratiecommissie:

- Als werkgever van de bestuurder kennis hebben van werven & selecteren, het voeren van beoordelings-, functionerings-, en slecht nieuwsgesprekken
- Kennis op het gebied van het belonen en beoordelen van uitvoerend bestuurders in de publieke sector
- Kennis van arbeidsvoorwaardelijke en arbeids-juridische ontwikkelingen.

Specifieke aandachtgebieden

Daarnaast wordt binnen de RvT onderscheid gemaakt tussen de eigenschappen die gelden voor leden met een specifiek aandachtsgebied. Binnen de RvT worden de volgende aandachtsgebieden onderscheiden:

- Financiën en beheer (tevens lid/leden van de auditcommissie)
- Personeel & Organisatie (tevens lid van de remuneratiecommissie)
- Marketing & Communicatie
- Juridisch/Samenwerkingsverbanden
- Cultuur/literatuur/(digitale) geletterdheid



Financiën en beheer

- Kennis van geldstromen en financieringsvraagstukken mbt bibliotheken.
- Inzicht in de risicofactoren van de organisatie.
- Het kunnen duiden van financiële rapportages en begrotingen.

Personeel en organisatie

- Kennis van personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden
- Inzicht met betrekking tot het effectief inrichten van een professionele organisatie.
- Invulling geven aan de rol van werkgever.

Juridisch, samenwerkingsverbanden

- Ervaring met en inzicht in de relatie met openbaar bestuur (gemeente en Rijk).
- Begrip van de politieke besluitvorming rond de culturele sector.
- Kennis van samenwerkingsconstructies.
- Een juridische blik op vraagstukken van organiseren.

Marketing en Communicatie

- Kennis van strategische positionerings- en profileringsvraagstukken
- Inzicht in effectieve interne en externe communicatie.

Cultuur/literatuur/(digitale) geletterdheid

- Kennis van en ervaring met de culturele en educatieve infrastructuur in en buiten het werkgebied van dBCPA.
- Inhoudelijk gesprekspartner rondom de vijf kernfuncties van de bibliotheek.

Aanvullende specifieke eisen voor de voorzitter van de RvT

Voor de voorzitter van het toezichthoudend deel van het bestuur gelden aanvullende specifieke eisen naast de algemene en bijzondere eisen.

- Regisseur van het proces van toezicht houden, mede in het kader van de Code Cultural Governance
- In staat zijn de vergaderingen van de raad van toezicht in goede banen te leiden (vergaderingen leiden, controle op afhandeling besluitvorming, samenbindende factor zijn, correctieel optreden, conflicthantering beheersen).
- Integreerend kwaliteiten.
- In staat zijn een goede relatie te onderhouden met alle leden van de RvT afzonderlijk, met de RvT als geheel en met de directeur-bestuurder.
- Sparringpartner en eerste aanspreekpunt zijn voor de directeur-bestuurder.
- Representatie van de RvT.
- In tijden van crisis kartrekker en mogelijk ook extern boegbeeld en woordvoerder zijn.
- Regisseur zijn van het gehele toezichthoudend- en verantwoordingsproces.
- Voldoende beschikbaarheid.



4. Bezoldiging

De RvT onderschrijft het belang van 'goed ontwikkelde' intern toezichthouders in de culturele sector. Hij dient op een professionele manier verschillende rollen te kunnen vervullen als toezichthouder, werkgever, sparringpartner van de bestuurder. Waarbij de toezichthouder zich ook verantwoordelijk voelt voor de eigen ontwikkeling, als individueel toezichthouder en als team.

Conform artikel 3.6 van het Reglement van de RvT dBCPA, stelt de RvT jaarlijks de hoogte van een eventuele vergoeding voor zijn leden vast. Deze eventuele vergoeding dient passend te zijn bij de aard, omvang en maatschappelijke doelstelling van de organisatie en in overeenstemming met de wettelijke voorschriften en subsidie.

Hoewel de werkzaamheden van het toezichthoudend deel van het bestuur, en met name de voorzitter, veel tijd vergen en zeker niet van vrijblijvende aard zijn, is besloten dat in 2022 geen algemene vergoeding wordt uitgekeerd aan de leden van de RvT. Wel geldt voor de leden van de RvT een vacatieregeling van 50,- euro per vergadering van de RvT en de commissies, met een maximum van 500,- euro per jaar. Voor de voorzitter geldt een vacatiebedrag van 75,- per vergadering, met een maximum van 750,- euro per jaar. Naar het oordeel van de RvT past deze honorering bij de maatschappelijke rol en schaalgrootte van dBCPA .