

Visie op Toezicht

door de raad van toezicht van
Stichting Kunsteducatie Walcheren

Inhoud

Inleiding	3
Leden RvT	3
Kerntaken, gemeenschappelijke principes en gedragscode	3
Uitwerking kerntaken RvT	4
Criteria ter beoordeling van het bestuursbeleid.....	6

Inleiding

Om zijn taak op professionele wijze proactief in te vullen verwoordt de raad van toezicht (RvT) van KEW in deze notitie de wijze waarop de raad het interne toezicht invult. Met dit document wil de RvT de organisatie en alle stakeholders inzicht geven in zijn visie op toezicht.

Leden RvT

De leden van de RvT worden gekozen vanuit een openbare sollicitatieprocedure door de reeds zittende leden van de RvT. De zittingstermijn is 4 jaar met de mogelijkheid van verlenging van nogmaals 4 jaar. De RvT kiest uit zijn midden een voorzitter. De voorzitter van de RvT heeft eveneens een zittingstermijn van 4 jaar met de mogelijkheid van verlenging met nogmaals 4 jaar. Indien de voorzitter voorafgaand aan het voorzitterschap reeds deel uit maakt van de RvT, kan deze maximaal 12 jaar deel uit maken van de RvT.

KEW kent een organieke c.q. functionele scheiding tussen het bestuur en toezicht. De verantwoordelijkheden en taken van het bestuur en van de RvT zijn geregeld in de statuten en de volgende documenten, te weten:

- Statuten van de Stichting Kunsteducatie Walcheren, laatstelijk gewijzigd op 1 november 2021;
- Het bestuursreglement van KEW, vastgesteld op 7 mei 2021 en goedgekeurd door de RvT in zijn vergadering van 19 mei 2021;
- Het reglement van de RvT, vastgesteld door de RvT in zijn vergadering van 3 november 2021;
- Het document 'Visie op Toezicht door de Raad van Toezicht', vastgesteld door de RvT in zijn vergadering van 3 november 2021.

Kerntaken, gemeenschappelijke principes en gedragscode

De leden van de RvT hechten eraan de gemeenschappelijke hoofdtaken en de daarbij horende gemeenschappelijke principes te expliciteren. Door deze expliciet te maken wordt de consistentie van het eigen functioneren en de helderheid richting de medewerkers en de externe stakeholders volgens de raad bevorderd. Daarnaast biedt dit een toetsingskader voor het evalueren en toetsen van de feitelijke taakvervulling.

De functie van de RvT staat ten dienste van de doelstelling van KEW: bij een breed en pluriform publiek het belang van cultuurdeelname in algemene zin en meer specifiek het belang van fundering en verankering van cultuureducatie in het primair en voortgezet onderwijs en van cultuurparticipatie in het sociaal domein systematisch bevorderen.

De raad doet dit vanuit een viertal hoofdtaken:

1. De toezichthoudende taak;
2. De adviserende taak;
3. De werkgeverstaak (van de bestuurder);
4. De netwerktaak (inzetbaarheid op verzoek van de bestuurder).

De toezichhoudende taak van de RvT heeft in ieder geval betrekking op:

- Het realiseren van de culturele-, educatieve- en tevens maatschappelijke doelstelling van KEW.
- De strategie, identiteit en continuïteit van de organisatie.
- De verhouding met publieke en private financiers.
- De dialoog met de interne en de externe belanghebbenden.
- De naleving van wet- en regelgeving.
- De bedrijfsvoering, het risicobeheer en het zakelijk beleid.
- Het werkgeverschap.

De RvT van KEW laat zich in zijn toezichtstaak mede leiden door de volgende richtinggevende principes:

- Scheiding van bestuur en toezicht.
- Bestuur en toezicht zijn transparant.
- De bedrijfsvoering is gericht op ondernemen met financiële risicobeheersing.
- Toezicht is verbonden, maar niet uitvoerend.
- Toezicht is onafhankelijk en betrokken.
- RvT zorgt voor de eigen kennisontwikkeling.

De raad van toezicht en het bestuur van KEW onderschrijven de Governance Code Cultuur 2019. In navolging hiervan heeft de RvT KEW de volgende culturele waarden en omgangsvormen benoemd:

1. De RvT opereert als team en treedt richting het bestuur en verdere interne en externe stakeholders eensgezind op. Meningsvorming en besluitvorming vinden plaats in een open en kritisch dialoog waarin discussies als nuttig worden beschouwd. Dat vereist een zorgvuldige voorbereiding en een onderzoekende houding van de leden en heldere conclusies en besluiten waaraan zich allen vervolgens committeren.
2. In de relatie met het bestuur wordt uitgegaan van wederzijds vertrouwen in elkaars integriteit en professionaliteit. De houding van de raad t.a.v. het bestuur is positief-kritisch, zorgvuldig en constructief en houdt daarbij altijd de realisatie van de statutaire doelstellingen van de organisatie in het oog.
3. De RvT vat de eigen rol op als faciliterend ten opzichte van het bestuur. De raad kan corrigerend c.q. interveniërend optreden als de organisatiedoelstellingen in gevaar komen door het niet goed functioneren van het bestuur, binnen de kaders zoals deze in het bestuursreglement zijn beschreven.
4. De RvT heeft ten opzichte van interne en externe stakeholders een open houding, dat wil zeggen dat de raad en het bestuur open staan voor vragen, reacties, kritiek, signalen van buitenaf.

Uitwerking kerntaken RvT

De RvT hanteert een werkwijze van situationeel toezicht. Met 'situationeel toezicht' wordt bedoeld, dat afhankelijk van aard en onderwerp er verschillende werkwijzen kunnen worden gehanteerd. Met aan de ene zijde van het spectrum de strategische dialoog met het bestuur, waarbij er gezamenlijk wordt opgetrokken (sparringpartner en adviseur) en aan de andere

kant de toetsende- en toezichhoudende rol worden (positief-kritische beoordeling en goedkeuring van resultaten en inspanningen). In overleg tussen de RvT(-voorzitter) en de bestuurder (situationeel) wordt bepaald welke onderwerpen op welke wijze behandeld worden (informerend, opiniërend/meningsvormend, adviserend en/of besluitvormend).

Hieronder worden enkele belangrijke taken waarop de RvT toeziet verder uitgewerkt. Daarbij wordt per 'rubriek' aangegeven welke vragen/overwegingen aan de orde kunnen zijn en welke informatiebronnen daarbij kunnen behoren. Dit overzicht dient als hulpmiddel voor de RvT en is niet als controle-instrument bedoeld.

Kerntaken waarop RvT toeziet	Overwegingen/aandachtspunten	Informatiebronnen
Het realiseren van de maatschappelijke, educatieve en culturele doelstellingen van KEW	<p>a. Op welke manier voldoet de organisatie (voldoende) aan de vraag vanuit de samenleving en met welk resultaat?</p> <p>b. welke trends doen zich voor?</p>	<p>Contacten met belangrijke stakeholders: gemeenten, provincie, onderwijs- en maatschappelijke organisaties en bedrijven.</p> <p>Actief volgen van het maatschappelijke debat in (social) media etc.</p> <p>Klantonderzoek.</p> <p>Onderhouden van het relatienetwerk.</p>
De strategie, identiteit en continuïteit van de organisatie	<p>a. Is de strategie goed onderbouwd?</p> <p>b. worden de juiste en realistische prioriteiten gesteld?</p> <p>c. Is continuïteit verzekerd?</p> <p>d. Kan het plan op draagvlak rekenen bij stakeholders en medewerkers?</p> <p>e. Draagt de begroting bij aan de realisatie van de strategische doelstellingen?</p> <p>f. Worden (op tijd) de beoogde resultaten geboekt?</p>	<p>Strategisch (meerjarig-) beleidsplan.</p> <p>Jaar-/Werkplan.</p> <p>Enquêtes onder stakeholders.</p> <p>Overleg tussen RvT en medewerkers KEW.</p>
Risicobeheer	<p>a. Worden de middelen rechtmatig en doelmatig ingezet?</p>	<p>Kwartaalrapportages.</p> <p>Jaarbegroting & meerjarenbegroting.</p>

	<p>b. Heeft het bestuur de risico's voor de organisatie goed in beeld?</p> <p>c. Zijn er scenario's beschikbaar om deze risico's te beheersen?</p> <p>d. Is de omgevingsanalyse actueel?</p>	<p>Toelichting en controle accountant.</p> <p>Risicoanalyse & beheersingssystematiek.</p> <p>Omgevingsanalyses.</p>
Bedrijfsvoering en zakelijk beleid	<p>a. Wordt (op tijd) voldaan aan alle plan- en verantwoordings-eisen</p> <p>b. Is de organisatie financieel 'in control'?</p> <p>Worden de adviezen van de accountant opgevolgd?</p> <p>c. Heeft het bestuur de risico's voor de organisatie goed in beeld?</p> <p>d. Zijn er scenario's beschikbaar om deze risico's te beheersen?</p> <p>e. Zijn de arbo-, veiligheids-, AVG- zaken up to date en</p> <p>f. zorgt het bestuur ervoor dat de veiligheidsregels en protocollen daadwerkelijk worden nageleefd?</p> <p>g. Is er voldoende aandacht voor digitale security?</p>	<p>Jaarrekeningen.</p> <p>Bestuursverslag.</p> <p>Accountantsverslag.</p> <p>Kwartaalrapportages.</p> <p>Jaarbegroting & meerjarenbegroting.</p> <p>Risicoanalyse & beheersingssystematiek.</p>
Werkgeverschap	<p>a. Wat houdt goed werkgeverschap bij KEW in?</p> <p>b. Hoe wordt in de organisatie aan professionalisering gewerkt en met welke resultaten?</p> <p>c. Geeft het werkgeverschap invulling aan diversiteit en inclusie.</p> <p>d. Heeft de bestuurder draagvlak bij medewerkers.</p>	<p>Scholingsplan.</p> <p>Gesprekken met de bestuurder.</p> <p>Gesprekken met de werknemers.</p> <p>Evaluatie functioneren bestuurder.</p>

Criteria ter beoordeling van het bestuursbeleid

Het beleid van de organisatie wordt eenmaal per jaar geactualiseerd bij de presentatie van het jaarplan met bijbehorende begroting. Tijdens de RvT bijeenkomsten gedurende het jaar

wordt vooral gekeken naar de voortgang hiervan, eventuele afwijkingen van prognoses en/of geplande ontwikkelingen en verwachtingen.

De volgende checklist is bedoeld als hulpmiddel bij de voorbereiding van RvT vergaderingen, zowel voor RvT als bestuur.

- Vermeldt het bestuur de aanleiding en beweegredenen van de nieuwe beleidsvoornemens?
- Zijn de beoogde resultaten meetbaar/aantoonbaar?
- Sluiten de gemaakte keuzes en of besluiten voldoende aan bij de lange termijnstrategie van KEW? Of zijn er nieuwe ontwikkelingen die aanpassing hiervan nodig maken?
- Heeft het bestuur de consequenties en risico's doordacht en scenario's voor de beheersing uitgewerkt?
- Zijn alternatieven verkend en waarom is voor niet voor gekozen?
- Zijn de financiële consequenties inpasbaar in de meerjarenbegroting? Ten koste waarvan?
- Op welke manier wordt er gewerkt aan draagvlak bij medewerkers en bij stakeholders en met welk resultaat?
- Is er voorzien in een evaluatie, hoe wordt dit georganiseerd en hoe en wanneer worden de resultaten hiervan gepresenteerd?