

Toezichtvisie Stichting De Meerpaal

Versie 1.3, 15 mei 2022

Vooraf

Deze toezichtvisie bevat de wezenlijke uitgangspunten voor het handelen van de RvT. De toezichtvisie wordt regelmatig herijkt en zo nodig aangevuld, op basis van een voortschrijdend inzicht in de verantwoordelijkheid en rol van de Raad, dat wordt gevoed door praktijkervaringen, maatschappelijke discussies over good governance en periodieke zelfreflectie van de RvT.

1. Missie en visie

Stichting De Meerpaal maakt op inspirerende, betekenisvolle en verbindende wijze kunst, cultuur en sociale participatie toegankelijk voor de inwoners van de gemeente Dronten op een open en uitnodigende wijze door een scala aan activiteiten aan te bieden, te programmeren en te faciliteren. Als organisatie staan we midden in de lokale samenleving, gaan we verbindingen en samenwerkingen aan vanuit onze regiefunctie met als doel het welbevinden van de Drontenaar te vergroten. We bouwen aan die samenleving, aan de organisatie en aan onszelf op het fundament van onze gedeelde waarden: open, verbindend, betekenisvol, inspirerend en plezier.

De Raad van Toezicht (RvT) van Stichting De Meerpaal oefent namens de samenleving toezicht uit op de continuïteit en kwaliteit van bestuur en uitvoering, waarbij steeds de maatschappelijke functie van De Meerpaal in de Dronter samenleving centraal staat. Dat doet de RvT vanuit vier rollen richting het Bestuur: als werkgever, als formeel toezichthouder, als sparringpartner en als netwerkpartner.

2. Algemeen kader

Voor de RvT vormen de Governancecodes Sociaal Werk (2016) alsmede de Governancecode Cultuur (2019) de basis voor het in praktijk brengen van goed bestuur en toezicht (Good Governance). De principes en bepalingen, van toepassing op de Stichting De Meerpaal, zijn vertaald naar de volgende leidende principes voor bestuur en toezicht van Stichting De Meerpaal.

1. Bij alles wat we doen houden we de maatschappelijke doelstelling steeds sterk voor ogen en hanteren wij waarden en normen die passen bij de maatschappelijke opdracht. Het strategisch meerjarenplan is daarin een belangrijk kader.
2. Wij zijn verantwoordelijk voor (het in acht nemen van) de governance-codes binnen de organisatie, waarbij het 'pas toe of leg uit' principe wordt gehanteerd.
3. Wij zijn onafhankelijk, handelen integer, zijn aanspreekbaar en leggen actief verantwoording af.
4. Wij investeren in de omgang en de dialoog met interne en externe belanghebbenden.

Rolopvatting RvT

De RvT levert in de uitvoering van zijn taken toegevoegde waarde door structureel een onderzoekende en toetsende dialoog te voeren over het beleid en de besturing alsook door kennis en ervaring in te brengen. Onze afstand tot Bestuur en organisatie is situationeel bepaald: in principe staat de RvT op enige afstand van het Bestuur als het gaat om het dagelijks reilen en zeilen van de organisatie. De RvT hecht daarbij aan een onafhankelijke informatiepositie: op geëigende momenten treedt de RvT of leden daarvan in contact met (delen van) de organisatie, de OR, de gemeente en/of maatschappelijke partners. Het Bestuur wordt in deze gevallen altijd geïnformeerd. De RvT onthoudt zich in deze contacten van stellingnames of oordelen, het doel is altijd het ophalen of ontvangen van informatie. De RvT ziet zichzelf daarnaast als sparringpartner voor het Bestuur en creëert daarvoor voldoende ruimte in de reguliere agenda.

De overige bepalingen in de governancecodes zijn vertaald in onderstaande paragrafen. Bij deze Toezichtvisie hoort een Toezichtkader (zie bijlage), waarin de visie wordt geconcretiseerd richting de (dagelijkse) praktijk.

3. Kernwaarden en kerntaken

De RvT sluit in zijn toezicht, houding en gedrag aan bij de visie en kernwaarden van de organisatie en passen deze als volgt toe:

- Wij staan *open* voor elkaar en zijn transparant in wat we doen (en niet doen)
- Wij laten ons *inspireren* door elkaar, door ontwikkelingen en mensen om ons heen
- Wij spreken en handelen *activerend* naar elkaar, naar bestuur en organisatie en naar de partners
- Wij richten ons steeds op de *betekenis* van de organisatie voor de samenleving
- Wij werken vanuit *vertrouwen* en zijn alert op signalen dat er op dit vlak iets niet goed gaat in de samenwerking onderling, met het bestuur of in de organisatie.

Kerntaken

De RvT vervult haar kerntaken vanuit een pro-actieve en constructieve houding, op basis van onderling vertrouwen en vertrouwen naar het bestuur. De RvT vult onderstaande kerntaken als volgt in:

I. Toezichthouden

In de kern gaat het hierbij om het toezicht dat de organisatie goed wordt bestuurd. Hieronder vallen alle wettelijke controlerende taken, betrekking hebbend op de jaarrekening, de begroting, de periodieke bedrijfsvoeringrapportages, het stellen van zekerheden, het wijzigen van statuten en het voeren van gerechtelijke procedures, alsmede eventuele reorganisaties. De RvT ziet er hierbij op toe dat de besturing zich richt op de maatschappelijke doelstelling van de Stichting en voldoet aan de eisen en/of wettelijke bepalingen die door financiers, opdrachtgevers en maatschappelijke partners worden gesteld, alsook plaatsvindt binnen de vigerende opvattingen over personeelsbeleid, medezeggenschap en de cultuur van de organisatie. In het Toezichtkader is gespecificeerd welke onderwerpen gedurende de jaarcyclus aan de orde komen (de jaarplanning). De RvT heeft hierbij nadrukkelijk aandacht voor de stabiliteit en continuïteit van Stichting De Meerpaal. De RvT benoemt de accountant en heeft hiermee regelmatig contact.

II. Werkgeverschap

De zorg voor goed bestuur is als formele werkgever van het Bestuur een kerntaak van de RvT. Jaarlijks bespreekt en documenteert de RvT het functioneren van het Bestuur en maakt afspraken over persoonlijke ontwikkeling. Daarbij richt de RvT zich niet alleen op de vraag of het Bestuur de beoogde resultaten behaalt, maar ook op de vraag of het Bestuur voldoende toegerust is om Stichting De Meerpaal te blijven besturen. Daarbij besteedt de RvT aandacht aan leiderschap, gedrag en professionaliteit van het Bestuur en baseert zich – onder andere – op gedegen onderzoek onder relevante betrokkenen.

III. Sparringpartner

Naast de rol van intern toezichthouder vervult de RvT ook een rol als sparringpartner voor het Bestuur, onder meer door:

- Het geven van feedback op voorstellen, ideeën of vragen vanuit het Bestuur
- Het pro-actief bevragen van het Bestuur op ontwikkelingen met betrekking tot de besturing, maatschappelijke positionering en de werkkuitvoering van de organisatie
- Het signaleren van interne en externe ontwikkelingen naar het Bestuur
- In voorkomende gevallen de bestuurder gevraagd en ongevraagd te adviseren op de betreffende expertisegebieden.

IV. Netwerken

De RvT heeft ook een netwerkrol. Leden van de Raad worden – onder andere - geselecteerd op het beschikken over relevante netwerken voor de organisatie, zowel lokaal als regionaal en nationaal als op de verschillende vakgebieden. Vanuit deze achtergronden en expertise brengen de leden van de Raad signalen en ontwikkelingen vanuit de samenleving mee naar binnen. In voorkomende gevallen staan leden van de RvT het Bestuur bij in het contact binnen deze netwerken. Daarbij geldt dat deze rol altijd goed wordt afgestemd met het Bestuur.

4. Werkwijze

I. Informatie(voorziening)

Zowel de leden afzonderlijk als de RvT als geheel hebben de plicht zich adequaat te informeren. Het Bestuur voorziet de RvT van informatie, indien nodig met ondersteuning van staf, management, medewerkers of externen. Raad en bestuurder bewaken een juiste verhouding tussen informatie over hoofdlijnen en details/deelaspecten.

De RvT hanteert voor het uitoefenen van haar taken onder andere de volgende informatiebronnen:

- door de bestuurder aangeleverde informatie en rapportages;
- informatie en rapportages van externe partijen, zoals de accountant, inspecties, financiers, maatschappelijke partners en belangenbehartigers;
- een (half)jaarlijks overleg met de ondernemingsraad;
- werkbezoeken en het bijwonen van gebeurtenissen en bijeenkomsten binnen de organisatie;
- publicaties e.d. over ontwikkelingen met betrekking tot de maatschappelijke opdracht en positie van de organisatie.

II. Vergaderingen/jaarplanning

Om de juiste focus te behouden en de rol als sparringpartner van het Bestuur goed te kunnen vervullen wordt ieder jaar een jaarplanning gemaakt met de te behandelen onderwerpen in de reguliere vergaderingen. Indien nodig of gewenst vinden daarnaast thematische sessies plaats. Voorafgaand aan de bespreking met het bestuur pleegt de RvT vooroverleg. In het toezichtkader (zie bijlage) staat gespecificeerd wanneer welke onderwerpen op de reguliere agenda staan gepland.

III. Commissies

Om de taken van de RvT goed te kunnen uitvoeren is een deel van de taken belegd in commissies. Deze commissies treden niet in plaats van de voltallige RvT, maar hebben een voorbereidende of uitvoerende rol waarover verantwoording wordt afgelegd in de bijeenkomsten van de RvT.

De Raad werkt met commissies. Deze commissies richten (gedetailleerder) op specifieke onderdelen van het toezicht. Elk van de commissies bestaat uit twee leden van de RvT en komt bijeen in aanwezigheid van de bestuurder en andere relevant functionarissen uit de organisatie. De Remuneratiecommissie spreekt twee keer per jaar met het bestuur ter evaluatie en beoordeling van het functioneren van het bestuur. De commissies brengen (schriftelijk) verslag uit van hun beraadslagingen en bevindingen - daaronder begrepen hun adviezen - aan de Raad van Toezicht. De rolverdelingen binnen de RvT worden jaarlijks geëvalueerd.

Daarnaast spreken de voorzitter en vice-voorzitter van de RvT maandelijks met het Bestuur over actuele ontwikkelingen. In deze gesprekken wordt ook de agenda van de RvT voorbereid.

IV. Samenstelling en kwaliteit RvT

Samenstelling RvT

De RvT streeft steeds naar een zo breed mogelijke diversiteit van kennis, expertise, achtergrond en netwerken in haar samenstelling. Om in haar toezicht goede aansluiting met alle aspecten en werkterreinen van De Meerpaal, maar ook met de externe omgeving te hebben en te houden hanteert de RvT bij vacatures functieprofielen. Werving vindt openbaar plaats.

Rooster van aftreden

Leden van de raad van toezicht worden benoemd voor vier jaren en kunnen eenmaal voor nog een periode van vier jaren worden herbenoemd. Eventuele afwijkingen worden in het jaarverslag toegelicht. Als een lid van de RvT de rol van voorzitter overneemt is een extra termijn van maximaal vier jaar mogelijk.

Opleiding

Een belangrijk onderdeel van good governance is de kwaliteit van toezicht en daarmee die van zowel de RvT als geheel als van de leden afzonderlijk. De RvT als geheel is verantwoordelijk voor het feit dat deskundigheid en vaardigheden zijn gewaarborgd en dat deze op peil worden gehouden om op goede wijze toezicht te kunnen houden. Daarvoor evalueert de raad jaarlijks haar functioneren, waarbij iedere twee jaar een externe begeleider wordt betrokken. Resultaten van de evaluatie kunnen leiden tot bijstelling van het eigen functioneren en/of het deelnemen aan externe scholings- en kwaliteitstrajecten.

Naast de gezamenlijke benadering draagt elk lid van de raad van toezicht er zelf voor dat kennis en vaardigheden ruim voldoende zijn. Elk lid van de RvT laat zich hierop aanspreken door de overige leden van de raad.

Leden van de RvT scholen zich daar waar nodig bij door bijvoorbeeld deelname aan interne en externe scholings- en trainingsprogramma's, congressen, bijeenkomsten en door het volgen en bijhouden van publicaties op het vlak van toezicht en good governance.

5. Verantwoording

De Raad stelt jaarlijks een verslag op van haar werkzaamheden, welke deel uitmaakt van het jaarverslag van de organisatie. Deze wordt, net als de Toezichtvisie, op de website van de organisatie geplaatst. Daarnaast worden de leden van de Raad op de website beknopt voorgesteld.