

Vastgesteld nov 2017

WAARDE(N)VOL TOEZICHT IS MENSENWERK

Toezichtkader Bibliotheek Velsen 2017-2020

AANLEIDING TOEZICHTKADER

‘Niets duurt voort, behalve verandering’ – Heraclitus

Voor je ligt het tussentijdse resultaat van een (voortdurend) proces van reflectie, dat wij als raad van toezicht doorlopen. Hoewel dit proces nooit af is, delen wij graag waar wij de komende periode voor staan en wat we te doen hebben. Concreet willen we over deze basis in gesprek met het bestuur, MT en de organisatie, zodat wij eind 2017 dit toezichtkader kunnen vaststellen voor de periode 2017-2020.

De Bibliotheek Velsen heeft de afgelopen jaren een stevige transitie doorgemaakt om de basis te leggen voor een toekomstbestendige organisatie in een veranderende maatschappelijke context. Er is een nieuwe bestuurder, er heeft een reorganisatie plaatsgevonden, en er is een nieuw MT. Het beleidsplan 2017-2020 kent een hoog ambitieniveau. En de hiermee ingezette beweging van een klassieke naar een maatschappelijk-educatieve bibliotheek gaat gepaard met ontwikkelingen in mensen en activiteiten.

Wij hebben de afgelopen periode de vraag onderzocht hoe wij zo goed mogelijk zicht kunnen houden op de organisatie. Wij constateerden dat onze huidige manier van werken beter kan en willen mee ontwikkelen met wat de organisatie nodig heeft. Voor ons toezichtkader hebben wij de Code Cultural Governance en het Beleidsplan 2017-2020 als leidraad genomen en van daaruit onszelf de vraag gesteld: hoe kunnen wij (toe)zicht houden op het realiseren van de missie door onze organisatie?

WAAROM HOUDEN WE TOEZICHT?

De kernvraag voor elke raad van toezicht is: is onze organisatie in staat om haar missie te realiseren? De missie van Bibliotheek Velsen luidt als volgt:
Voor Bibliotheek Velsen tellen alle mensen mee. Bij ons kunnen mensen zich ontwikkelen waardoor ze beter in staat zijn deel te nemen aan de (kennis)maatschappij. We verbinden mensen, organisaties en kennis.

WAAROP HOUDEN WE TOEZICHT?

De komende vier jaar is ons toezicht gericht op het behalen van de zeven strategische doelstellingen die uit de missie zijn voortgekomen. Te weten:

1. De bibliotheek stimuleert leesplezier van volwassenen en kinderen in Velsen.
2. Velsenaren weten de bibliotheek te vinden voor het verkrijgen van informatie en participatie op sociaal, maatschappelijk, educatief en cultureel gebied.
3. De bibliotheek is fysiek en digitaal toegankelijk en zichtbaar op verschillende plekken in Velsen.
4. De bibliotheek heeft een informatie- en kenniscentrum gerealiseerd waar met samenwerkingspartners wordt gewerkt aan het terugdringen van de laaggeletterdheid onder volwassenen.
5. Alle kinderen en jongeren in Velsen worden bereikt door de dienstverlening van de bibliotheek.
6. De bibliotheek is toekomstbestendig door het aantoonbaar leveren van toegevoegde waarde.
7. De bibliotheek werkt samen op (boven)regionaal bibliotheekniveau om efficiency te behalen.

HOE HOUDEN WE TOEZICHT?

1. Door te toetsen of de missie en doelen van de organisatie gerealiseerd worden

Via de jaarverantwoording en het jaarplan toetsen wij – zowel inhoudelijk als financieel – of de tussentijdse resultaten van het Beleidsplan 2017-2020 behaald worden. We hanteren hier het principe ‘pas toe of leg uit’. Van belang is dat we nog eenmaal in 2017 de strategische doelen en de bijbehorende resultaten doorlopen. Daarna is de informatie die we vragen/krijgen gericht op de zeven strategische doelen en de bijbehorende effecten/resultaten van de inspanningen. Andere informatie, vaak het *hoe* van het behalen van de resultaten, kan tot een minimum gereduceerd worden. Wij vertrouwen het team deze keuzes toe. We willen gerichte

informatie over het *wat* om daar eventueel vragen over stellen. Zijn er afwijkingen en dilemma's t.a.v. de resultaten en risico's, dan worden deze door de bestuurder op hoofdlijnen voorbereid. De raad is te allen tijde bereid tot overleg.

2. Door gedeelde waarden na te leven

Als raad van toezicht omarmen we de waarden die de bibliotheek in december 2016 heeft vastgelegd in haar Beleidsplan 2017-2020. Deze kernwaarden zijn: innovatief, klantgericht, samenwerken, gepassioneerd en betrouwbaar.

Daarnaast zijn voor de raad de volgende waarden leidend: vertrouwen, verbinding, ondersteuning, een kritische spiegel, oog voor menselijke waarden en bezinning. Waarbij we vertrouwen als basishouding kiezen. Daarnaast verbinden we 'binnen en buiten' in de wijze waarop wij toezicht houden. We gaan uit van wat er *is* en de landelijke, regionale en lokale context waarin de bibliotheek haar missie uitvoert. We sluiten gericht aan bij formele en informele situaties, waarin het strategisch beleid (de zeven doelstellingen uit het plan) van de bibliotheek tot uitdrukking komt of kan komen. Hierbij valt te denken aan momenten waarop een belangrijke stap in het bereiken van het doel gezet wordt, momenten van belang met stakeholders, landelijke bijeenkomsten, evaluaties, jaarplansessies, of anderszins. Onze agenda wordt bepaald door het zicht houden op de aansluiting van wat de bibliotheek nastreeft (missie, doelen), daadwerkelijk doet en de context waarbinnen dat gebeurt (relaties, omgeving).

3. Door diversiteit te borgen in onze samenstelling

De raad van toezicht constateert dat diversiteit nog nauwelijks onderdeel is van ons beleid. De huidige profielen zijn op basis van kennis ingericht. Er is geen duidelijke relatie met de profielen en diversiteit binnen de raad en de opdracht die de bibliotheek zichzelf voor de komende jaren heeft gesteld. Diversiteit in de verhouding man/vrouw, afkomst of opleidingsniveau speelt nu nauwelijks een rol. Wij willen hier verandering in aanbrengen omdat diversiteit in ons team van groot belang is voor het houden van (toe)zicht en het voorkomen van (te veel) blinde vlekken.

Wij zullen het komend jaar (voor eind 2018) samen met bestuurder en MT formuleren wat diversiteit betekent voor de toezichtfunctie van Bibliotheek Velsen, zodat wij bij het eerstvolgende vertrek van een van de leden conform ons rooster van aftreden een nieuwe set van profielen hebben, op basis waarvan geworven kan worden. Wij denken hierbij allereerst aan:

- wat er nodig is in onze samenstelling in relatie tot de missie en zeven strategische doelen van de bibliotheek. In deze doelen spelen kinderen, jongeren, onderwijs en samenwerking bijv. een voorname rol. Dit vraagt mogelijk om andere expertise in de raad van toezicht. Denk ook aan crowdfunding en derde geldstromen.
- representatie van (en kennis over) de doelgroepen van de bibliotheek in de raad. Velsen bestaat uit een aantal kernen, waarvan de grootste IJmuiden is. IJmuiden heeft een relatief laag gemiddeld opleidingsniveau in vergelijking met andere kernen. Hij wordt in de raad niet vertegenwoordigd.

- diversiteit in leeftijd. Mogelijk kunnen jongere leden of leden met uitgesproken kennis van en over kinderen een bijdrage leveren aan ons toezicht.
- de vraag of we de man-vrouw verhouding in balans willen houden.

4. Door naleving van de Code Cultural Governance

In september 2017 heeft de raad van toezicht de Code Cultural Governance geëvalueerd en gehouden naast onze praktijk. De raad onderschrijft de Code. Zie bijlage.

BIJLAGE

Resultaat en acties van de evaluatie van de principes Code Cultural Governance waarvoor de raad verantwoordelijk is

De code bestaat uit negen principes, waarbij de verantwoordelijkheid verdeeld is tussen bestuur en raad van toezicht. Hieronder zijn de principes uit de code omschreven, die van toepassing zijn op het werk van de raad. (Dit najaar zal de code eveneens met de bestuurder op zijn punten worden geëvalueerd.)

Principe 4: De raad van toezicht stelt rechtspositie en bezoldiging van het bestuur zorgvuldig vast en is hierover zo open mogelijk.

4.2 De bezoldiging van de bestuurder is vastgelegd in art. 5 van de statuten van de Stichting Bibliotheek Velsen en de Stichting Basisbibliotheek Velsen.

Principe 5: Zijn rol, taken en werkwijze duidelijk vastgelegd?

5.1 Bij ons werk laten we ons leiden door het culturele, economische en maatschappelijke belang van de organisatie, zoals verwoord in het Beleidsplan 2017-2020 (zie p. 8). De raad houdt toezicht op de realisatie van die doelstellingen.

5.2 We wegen de belangen af van onze stakeholders. We zijn verbonden met wat er leeft in en buiten de organisatie, door contact te maken met wat er is. Individuele leden sluiten zich aan bij formele of informele bijeenkomsten, waarin het strategisch beleid tot uiting komen.

5.3 Onze statuten en/of reglement zijn gedateerd. Deze dienen in 2018 te worden aangepast. Tijdens de evaluatie van de Code Cultural Governance met de bestuurder nemen we beide documenten mee (ter aanpassing).

5.4 Het verslag van de raad maakt deel uit van het jaarverslag van de organisatie.

5.5 De raad vergadert acht keer per jaar volgens vastgesteld schema (volgens Bestuursreglement RvT min. 4x per jaar of zoveel vaker als de Directie of de leden van de RvT dat wenselijk of noodzakelijk achten). De vergaderingen worden mede gebruikt voor het goedkeuren van het jaarplan en begroting, en voor de vaststelling van het jaarverslag en de jaarrekening.

5.6 De raad bespreekt zijn functioneren eenmaal per jaar buiten aanwezigheid van bestuurder en bereidt dit zelf voor.

5.7 Eenmaal per jaar bespreekt de raad het functioneren van bestuurder en bereidt dit voor buiten aanwezigheid van bestuurder.

5.8 De raad beschrijft in het Toezichtkader Bibliotheek Velsen 2017 - 2020 op welke wijze ze stimulerend en actief toezicht houdt.

5.9 De raad benoemt de externe accountant na advies van de bestuurder.

5.10 De raad adviseert de bestuurder tijdens de vergaderingen en bilaterale overleggen.

5.11 De raad kent een vast aantal onderwerpen die in ieder geval tot het toezicht behoren, zoals: realisatie van doelstellingen, strategie, risicobeheer en financieel beleid. Deze punten staan jaarlijks of vaker op de agenda.

5.12 De raad beslist over benoeming, beoordeling, bezoldiging, schorsing en ontslag van bestuurder, zoals vastgelegd in de art. 5, 6 en 7 van de statuten van de stichtingen.

Principe 6: Hoe stellen we de raad van toezicht samen?

6.1 De raad bestaat uit minimaal vijf leden.

6.2 De raad is zo samengesteld dat hij zijn werk naar behoren kan doen.

6.3 Elk lid van de raad kan het beleid van de organisatie op hoofdlijnen beoordelen.

6.4 Daarnaast draagt elk lid met een eigen specifieke deskundigheid bij aan de kennis en expertise waarover de raad van toezicht overeenkomstig zijn profielschets beschikt. Gaan we de expertise benoemen?

6.5 De raad zal bij nieuwe vacatures meer aandacht besteden aan diversiteit. Zie het Toezichtkader Bibliotheek Velsen 2017 – 2020.

6.6 Herbenoeming vindt o.a. plaats op basis van de nieuwe profielschetsen.

6.7 Vacatures in de raad worden openbaar gemaakt.

6.8 Nieuwe leden van de raad krijgen een introductie binnen het bedrijf. We werken daarnaast bewust aan kennisontwikkeling.

6.9 De maximale zittingstermijn voor de leden is statutair vastgelegd.

6.10 Het rooster van aftreden is openbaar en zodanig opgesteld dat niet teveel leden tegelijk aftreden.

Principe 7: Liefdewerk oud papier?

7.1 Elk lid van de raad wordt geacht voldoende tijd te hebben voor de vervulling van zijn functie.

7.2 De leden van de raad ontvangen een vergoeding voor hun werk, passend bij het karakter van de organisatie.

7.3 De vergoeding wordt weergegeven in de jaarrekening.

7.4 De vergoeding is niet afhankelijk van de resultaten van de organisatie.

7.5 De voorzitter zit voor, leidt de vergaderingen en ziet toe op het goed functioneren van de raad.

7.6 De voorzitter is, afwisselend met de leden, aanspreekpunt voor de bestuurder en de bestuurder betreft de raad bij eventuele calamiteiten.

7.7 De organisatie draagt zorg voor de goede ondersteuning van de voorzitter. Volgens het Bestuursreglement van de RvT zorgt de directie voor de benodigde ambtelijke ondersteuning (secretariaat, archivering) van de RvT.

7.8 De voorzitter is geen voormalig directielid van de organisatie.

7.9 Indien nodig kan de raad een van zijn leden tijdelijk tot 'gedelegeerd lid' benoemen. Het gaat dan om tijdelijk intensiever toezicht en advies aan de bestuurder. Het werk gaat nooit verder dan de taken van de raad van toezicht zichzelf gesteld heeft. Er kan een aparte vergoeding vertrekt worden.

7.10 Het gedelegeerde lid blijft lid van de raad van toezicht en blijft collectief verantwoordelijk.

7.11 Als een lid tijdelijk als bestuurder functioneert, dan stapt dit lid voor die periode uit de raad van toezicht.