

CULTUUR+ONDERNEMEN

Profiel lid Raad van Toezicht Cultuur+Ondernemen

1. Aard en omvang van de stichting

- De Missie van de stichting Cultuur+Ondernemen:

Cultuur+Ondernemen is hét kenniscentrum voor ondernemerschap in de cultuursector. Wij werken aan een stevig fundament voor een vitale en toekomstbestendige cultuursector, zodat de samenleving optimaal kan profiteren van de werking van cultuur. Dat fundament bestaat uit duurzame financiering, effectief en vindingrijk bestuur en professionele kunstenaars, creatieven en culturele organisaties. Wij werken samen met onder andere overheden, fondsen en andere financiers en vergroten zo het effect van hun cultuurbeleid en -investeringen.
- Cultuur+Ondernemen is een missie- en visie-gedreven organisatie en hanteert drie uitgangspunten:
 1. De uitdagingen van de sector zijn ook onze uitdagingen. Heb je als sector genoeg legitimiteit? Verbind je je genoeg met het publiek? Met andere sectoren? Hoe vergroot je je bereik en handhaaf je je in de buitenwereld?
 2. We practice what we preach. Wat we propageren voor de sector doen we ook zelf. Dat doen we door:
 - Ons bewust te zijn van wat er speelt in de omgeving;
 - Partnerships binnen en buiten de cultuursector aan te gaan en te onderhouden;
 - De norm te bepalen in interactie met onze omgeving.
 3. We verdiepen de samenwerking in 2019 en 2020.
- Cultuur+Ondernemen heeft in haar werkprogramma 3 pijlers waarin doelstellingen en activiteiten zijn benoemd met welke wij een bijdrage willen leveren aan het fundament voor een vitale culturele sector.

Een vitale sector is voor ons eens sector:

1 Mét geld.

In deze pijler manifesteren we ons als kenniscentrum voor financiering van cultuur.

Dit betekent dat de sector:

- de financieringsmogelijkheden kent die maatschappelijk beschikbaar zijn.
- de kennis en vaardigheden heeft om andere soorten financiering naar zich toe te trekken.
- Beschikt over een omgeving waar men kan leren door te doen.

2 Met fatsoenlijk bestuur.

In deze pijler onderzoeken en duiden wij de ontwikkelingen in bestuur en toezicht.

Een sector met fatsoenlijk bestuur is een sector waarin bestuurders en toezichthouders:

- handelen in het belang van de organisatie.
- de complexiteit van hun werk omarmen.
- handen en voeten geven aan fatsoenlijk bestuur.

3 Met durf en professionaliteit.

In deze pijler delen en duiden we interessante ontwikkelingen waar ondernemers in de cultuur hun voordeel mee kunnen doen en geven we aandacht aan het versterken van ondernemerscompetenties.

Een sector met durf en professionaliteit is een sector waarin:

- a. Makers en organisaties de ruimte benutten.
 - b. Kunstenaars, creatieven en culturele instellingen zichzelf opnieuw uitvinden.
 - c. De sector niet krampachtig positief doet, (zelf)kritisch is en zich voortdurend verbetert.
- 4 De stichting heeft circa 25 werknemers.
 - 5 De stichting wordt gefinancierd vanuit opdrachten uit de markt, de EU en diverse overheden (m.n. OCW en gemeenten).
 - 6 Het bestuur van de stichting is in handen van een of meer directeur-bestuurders.
 - 7 De stichting heeft een Raad van Toezicht. Dit orgaan heeft een toezichthoudende functie, controleert, adviseert en stimuleert het bestuur. Dit doet hij op actieve wijze door te anticiperen én te reflecteren op de beslissingen van het bestuur.

2. De besturings- en toezichtfilosofie

- Het besturen van de stichting is opgedragen aan het bestuur. De Raad van Toezicht (RvT) ziet erop toe dat deze dit doet conform de missie en het werkprogramma van de stichting en daarbij een excellente performance levert.
- De RvT richt zich op strategisch essentiële onderwerpen, de hoofdlijnen van beleid, realisatie van doelstellingen en de key performance-indicatoren.
- De RvT toont een voor medewerkers, bestuur en buitenwereld zichtbare betrokkenheid bij de organisatie. Hij doet dit onder meer door contact te zoeken met de stakeholders, op actieve wijze informatie te verzamelen en transparant te zijn naar buiten toe.
- De RvT bepaalt zijn agenda en prioriteiten, in overleg met het bestuur.
- De RvT is verantwoordelijk voor het eigen functioneren en doet aan kritische (zelf)evaluatie. De RvT bespreekt zijn functioneren jaarlijks (buiten) de aanwezigheid van het bestuur.
- De RvT vergadert volgens vastgesteld schema, tenminste twee keer per jaar.
- De RvT levert door zijn niveau, kennis, ervaring, contacten en optreden daadwerkelijk een bijdrage aan het voltooien van de missie en doelstellingen van de stichting.

3. Beschrijving gewenste samenstelling RvT

De samenstelling van de RvT staat borg voor:

- Het verantwoord vervullen van de krachtens de wet, de Governance Code Cultuur en overige regelgeving en gedragscodes aan de Raad van Toezicht toegekende taken.
- Een balans tussen leeftijd, ervaring, geslacht, achtergrond van de individuele leden.
- Kennis van, ervaring en/of affiniteit met de missie en de werkzaamheden van de stichting en met toezicht-houdende taken.
- Vertegenwoordiging van de belangen van de stakeholders.

- Voldoende complementariteit ten opzichte van de andere leden qua kennis, ervaring en netwerken, met name in het bedrijfsleven en culturele instellingen .
- De RvT bestaat uit minimaal 3 leden en is evenwichtig in termen van teamrollen
- De omvang van de raad van toezicht is zodanig dat de RvT effectief en verantwoord zijn taken kan vervullen en dat voor ieder individueel lid van de RvT de mogelijkheid bestaat vanuit zijn specifieke kwaliteiten daaraan bij te dragen.

4. Algemene eisen aan individuele leden

De leden van de RvT:

- Kunnen kritisch en onafhankelijk bijdragen aan de besluitvorming binnen de RvT en hebben hierbij geen tegenstrijdig belang.
- Hebben een brede maatschappelijke belangstelling en affiniteit met de missie en ambitie van de stichting zoals geformuleerd in de beleidsplannen en werkprogramma's van de stichting.
- Beschikken over een goed inzicht in maatschappelijke en politieke verhoudingen.
- Hebben affiniteit met de werkvelden van de stichting, beschikkend over (helikopter)kwaliteiten voor een toezichthouder van een complexe organisatie en zijn waar nodig standvastig.
- Beschikken over een breed netwerk, bereidheid tot inzet van dit netwerk ten bate van de stichting.
- Zijn in staat, ook qua beschikbare tijd, het beleid van het bestuur te controleren en de algemene gang van zaken binnen de stichting te volgen en het bestuur met advies bij te staan.
- Zijn bereid en in staat de vergaderingen van de RvT bij te wonen en zich daar op voor te bereiden.
- Zijn in staat om bij ontstentenis van het bestuur maatregelen te nemen om in de leiding van de stichting te voorzien;
- Beschikken over de volgende persoonlijke kwaliteiten: ervaren teamplayers, kritisch en alert, die bereid zijn tot concessies en consensus. Collegiaal met gevoel voor humor maar ook scherp als het moet.

5. Specifieke eisen aan de voorzitter

De voorzitter van de RvT:

- Is in voldoende mate beschikbaar voor een goede vervulling van zijn taak (meer dan gewoon lid).
- Is zich bewust van zijn specifieke rol als regisseur van het toezichtproces, als eerstverantwoordelijke voor de samenstelling en het juist functioneren van de RvT en zijn leden en als bewaker van de collegialiteit.
- Beschikt over goede voorzittersvaardigheden, heeft integrerende, cq conflictoplossende kwaliteiten en vaardigheden, mede op basis van ervaringen elders.
- Beschikt over een 'personal fit' met de organisatie en het bestuur (wederzijds vertrouwen en respect).
- Houdt samen met een lid van de RvT 1x per jaar een functioneringsgesprek met het bestuur.

6. Specifieke eisen aan individuele leden

De leden van de RvT beschikken over één of meerdere van de volgende kwaliteiten:

- Bestuurlijke ervaring en of kennis in de branche en/of in andere grotere organisaties bij de overheid, in het bedrijfsleven en/of de -semi- publieke sector.

- Kennis van en ervaring op het gebied van governance en op de verschillende gebieden van bedrijfsvoering. Ruime aandacht voor en ervaring met vernieuwing en innovatie.
- Kennis en ruime ervaring met financiering, in het bijzonder bancaire financiering, stimulering van investeringen, crowdfunding, revolverende fondsen. Goed netwerk in de financiële sector.
- Kennis van en ervaring met financiële rapportage en verslaglegging alsmede risico management systemen.
- Kennis en ruime ervaring op het terrein van besturen van organisaties en bedrijven en daarnaast in het bijzonder van governance.
- Kennis en ervaring op het terrein van business- en verdienmodellen en marketing, sociale/nieuwe media.
- Ruime ervaring en een goed netwerk in het bedrijfsleven.
- Ruime ervaring en een goed netwerk in de top van de culturele instellingen.
- Te samen dekken de leden van de RvT met hun kennis en ervaring al deze gebieden voldoende af.

7. Deze profielschets

- Wordt éénmaal per jaar -eventueel buiten de aanwezigheid van het bestuur- in de raad besproken, daarbij komen de samenstelling en competenties van de RvT aan bod.
- Wordt bij (her)benoeming van leden van de RvT in acht genomen.
- Wordt openbaar gemaakt via de website van de organisatie.