

Drie leden Raad van Toezicht ODN/SFPK

Fusie: naar een nieuwe organisatie

Sinds april 2020 werken het Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFPK) en Omscholing Dansers Nederland (ODN) nauw samen en treden zij als één uitvoerende organisatie naar buiten. Per 1 januari 2024 zullen beide organisaties fuseren en zal ook juridisch één organisatie ontstaan. De organisatie gaat dan werken volgens het RvT-directeur/bestuurder model.

ODN en SFPK

ODN werd ruim 35 jaar geleden opgericht om dansers de helpende hand te bieden op het moment dat ze een ander pad moeten gaan bewandelen. Wat is de volgende stap en hoe zet ik die?

Dansers vragen het uiterste van hun lichaam en geest om de beste versie van zichzelf te kunnen zijn. Dát is waarom ze zo van dansen houden, maar het is ook de reden waarom hun carrière vaak van korte duur is. Het is een eervol en uitputtend bestaan, dat ervoor zorgt dat de meeste dansers op relatief jonge leeftijd moeten breken met hun grote liefde dans.

Maar dan duurt het nog wel even voordat je met pensioen kunt gaan. Het is dan ook van levensbelang dat een danser op die leeftijd een nieuwe rol voor zichzelf claimt in de samenleving.

ODN helpt dansers op twee manieren. We bieden loopbaanbegeleiding, samen verkennen we de mogelijkheden en geven advies. Tevens bieden we financiële ondersteuning aan dansers die daarvoor in aanmerking komen, zodat zij hun toekomstplannen ook kunnen waarmaken.

Het SFPK ondersteunt werkkenden en werkgevers in de podiumkunsten, die zich professioneel verder willen ontwikkelen. We investeren in het menselijk kapitaal van onze sector, podiumkunsten zijn immers bij uitstek mensenwerk en dat doen we door financieel bij te dragen aan scholing en professionele kwaliteit.

Professionele ontwikkeling loont en maakt ons als sector podiumkunsten sterker en aantrekkelijker. Voor onszelf en voor ons publiek. Met onze sociale partners dragen we bij aan de verbetering van de sociaaleconomische positie van werkkenden in onze sector. We richten ons daarbij op loopbaanbegeleiding vanuit werkgevers en een passend scholingsaanbod voor permanente professionele ontwikkeling.

Raad van Toezicht

ODN en SFPK kennen beiden een paritair bestuur, bestaande uit vertegenwoordigers van sociaal partners als hun dragers zonder rekening te houden met de verschillende bloedgroepen c.q. regelingen. Met de fusie tussen ODN en SFPK stappen de besturen over van het huidige bestuursmodel naar een raad van toezichtmodel.

In de samenwerkingsstichting wordt de rol van het bestuur overgenomen door de directeur-bestuurder met zelfstandige bevoegdheden en komt er een Raad van Toezicht als adviserend en toezichthoudend orgaan. De samenwerking met de sociale partners is ook in de nieuwe structuur van groot belang.

De RvT onderschrijft de Code Cultural Governance en daarmee de volgende aspecten die van belang zijn voor professioneel toezicht:

- Beoordeling: de RvT dient een formele en inhoudelijke beoordeling te geven van de kwaliteit van de directeur-bestuurder op basis van een beoordeling van het beleid en dus besluiten van het bestuur.

Kritische distantie/toezicht is wezenlijk iets anders dan besturen; toezicht impliceert beperking. Het gaat om een subtiel evenwicht tussen het meedenken en eventueel meesturen op hoofdlijnen en tegelijkertijd op afstand blijven en details loslaten.



ODN en SFPK in het kort

- ❖ SFPK helpt werkkenden in de podiumkunsten bij hun loopbaanwensen en -ambities met advies en financiering.
- ❖ ODN ondersteunt dansers met middelen en advies voor het maken van een succesvolle overstap naar een nieuwe carrière.
- ❖ Per 1 januari 2024 zullen beide organisaties fuseren.
- ❖ ODN/SFPK wil dé organisatie zijn voor loopbaanontwikkeling in de podiumkunsten.

Drie leden Raad van Toezicht ODN/SFPK

- Actief toezicht: de RvT dient niet alleen open te staan voor signalen van de directeur-bestuurder, maar ook voor signalen van de leden, vrijwilligers en medewerkers. Daarnaast voor de accountant, partners en de maatschappij. Actief toezicht betekent ook scherp analyseren en, zo nodig, tijdig ingrijpen.
- Anticiperend toezicht is niet achteraf reageren op negatieve signalen, maar anticiperen op ontwikkelingen.
- Onafhankelijkheid: de persoonlijke omgang met de directeur/bestuurder dient functioneel-kritisch te zijn en de onafhankelijkheid te waarborgen.

Binnen het kader van het actief en anticiperend toezicht geeft de RvT gevraagd en ongevraagd advies. Adviseren is echter geen instrueren en het mag de toezichthoudende c.q. goedkeurende taak en de distantie niet in de weg staan.

Collectieve verantwoordelijkheid en verantwoording

Centraal staat dat de RvT als collectief verantwoordelijk is voor zijn taak. De leden opereren onafhankelijk van deelbelangen. Alle leden zijn er verantwoordelijk voor dat er een sfeer is waarin open en kritische gedachteswisseling gepaard gaat met een zakelijke manier van toezicht houden. De voorzitter heeft hierin een speciale taak. De raad zal zich actief opstellen voor signalen en belangen van stakeholders.

Toezicht nieuwe stijl

De rol van de toezichthouder is de afgelopen jaren fundamenteel veranderd. Zij worden veel meer aangesproken op de kwaliteit van strategie en leiding van een organisatie. Daarnaast wordt van toezichthouders verantwoording gevraagd omtrent hun eigen functioneren en die van de gehele RvT waar zij onderdeel van uit maken. Naast integraal toezicht op het besturen van financiën en kwaliteit van de dienstverlening en de actieve invulling van de werkgeversrol ten aanzien van de bestuurder, vraagt intern toezicht ook om een scherp moreel kompas. De toezichthouder nieuwe stijl heeft een nauwe betrokkenheid bij het doen en laten van een organisatie.

En realiseert zich niet alleen de eis van onafhankelijkheid, maar weet ook wat de eigen verantwoordelijkheid betekent bij de meest essentiële vraagstukken. Elke mogelijke schijn van vrijblijvendheid is daarmee verleden tijd.

Onafhankelijkheid

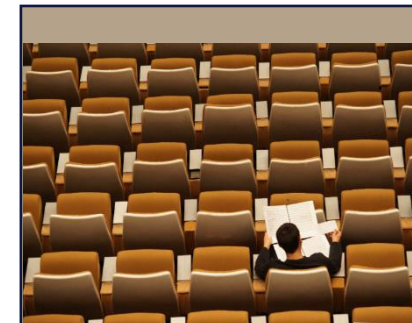
Het naar behoren functioneren van een RvT hangt nauw samen met de objectiviteit en onafhankelijkheid van zijn leden. De RvT dient zodanig te zijn samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar en van de directie onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.

Verantwoordelijkheden, bevoegdheden en taken van de RvT

De RvT houdt toezicht op de kwaliteit van de besturing van de organisatie. De RvT richt zich bij de vervulling van de taak op de belangen van de organisatie. De RvT is tevens een adviesorgaan voor de directeur/bestuurder.

De RvT is belast met:

1. het werven, benoemen, schorsen en ontslaan van de directeur-bestuurder;
2. het vaststellen van het bestuursreglement;
3. het goedkeuren van het strategisch beleidsplan, de meerjarenbegroting en het investeringsprogramma;
4. het goedkeuren van de jaarrekening;
5. het goedkeuren van de begroting;
6. het goedkeuren van het jaarverslag;
7. het goedkeuren van een investering die een in het bestuursreglement vastgesteld bedrag te boven gaat;
8. het aangaan of verbreken van duurzame samenwerking van de organisatie met een andere rechtspersoon of vennootschap, indien deze samenwerking of verbreking van ingrijpende betekenis is voor de organisatie;
9. het goedkeuren van wijzigen van de statuten van de organisatie.



Profielen in het kort

De RvT houdt toezicht op de kwaliteit van de besturing van de organisatie. De RvT richt zich bij de vervulling van de taak op de belangen van de organisatie. De RvT is tevens een adviesorgaan voor de directeur/bestuurder.

Inhoudelijke profielen voor deze drie vacatures:

- ❖ Financieel
- ❖ Juridisch
- ❖ Governance

Drie leden Raad van Toezicht ODN/SFPK

Daarnaast concentreert de RvT zich op een drietal kerntaken:

1. Statutaire besluitvorming.
2. Advisering van de directeur-bestuurder.
3. Werkgeverschap.

Profiel Raad van Toezicht

De leden van de RvT opereren vanuit hun expertise in het belang van de organisatie en koppelen daarbij hun specifieke deskundigheid aan voldoende inzicht en gevoel voor de belangen en achtergronden en de maatschappelijke en politieke context waarin de organisatie opereert.

Aandachtspunten algemeen

- Brede samenstelling.
- Onafhankelijke positionering.
- Geen (schijn van) belangenverstrengeling/geen onverenigbare (neven-)functies.
- Kritische en integere taakvervulling.
- Ieder lid is geschikt om de hoofdlijnen van het totale beleid te beoordelen.

Voor alle leden zoeken we de volgende persoonskenmerken:

- Strategisch denkvermogen.
- Ondernemende instelling met begrip voor de context waarbinnen de organisatie opereert.
- Maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel.
- Sterk ontwikkeld normbesef.
- Op afstand toezicht houden zonder de betrokkenheid te verliezen.

Diversiteit en inclusie

De RvT bevordert diversiteit die recht doet aan de pluriformiteit in de samenleving. In dat kader streeft de RvT ernaar dat de volgende achtergronden vertegenwoordigd zijn: vrouwen en mannen, leeftijd en culturele achtergrond. De RvT werkt conform de code Diversiteit en Inclusie.

Specifieke profielen

In de overgang van bestuur naar RvT zijn drie profielen niet ingevuld. Met de invulling van deze vacatures moeten onderstaande expertisegebieden worden ingevuld:

Financieel profiel

Inhoudelijk zijn de volgende aspecten van belang:

- Kennis van en/of ervaring met vraagstukken rond financiering en financiële continuïteit.
- Kennis van en inzicht in financiële risico's en de relevante eisen en regels.
- Kennis, inzicht en ervaring met financieel-economische vraagstukken en managementtechnieken gericht op beheersing/control (risicomanagement).
- Kennis van de regels voor (financiële) jaarverslaglegging.
- Kennis van en inzicht in bedrijfseconomische aspecten.
- Kennis vermogensbeheer en verschillende financieringsmodellen.
- Kennis en ervaring van fondsenwerving en subsidies strekt tot aanbeveling.

Juridisch profiel

Inhoudelijk zijn de volgende aspecten van belang:

- kennis van relevante wet- en regelgeving, bij voorkeur bestuursrecht en arbeidsrecht;
- kennis van/inzicht in juridische consequenties van besluiten en de daaruit mogelijke procedures;
- kennis van statuten/reglementen.



Diversiteit en inclusie

De RvT bevordert diversiteit die recht doet aan de pluriformiteit in de samenleving. In dat kader streeft de RvT ernaar dat de volgende achtergronden vertegenwoordigd zijn: vrouwen en mannen, leeftijd en culturele achtergrond. De RvT werkt conform de code Diversiteit en Inclusie.

Governance profiel in relatie tot culturele sector

Inhoudelijk zijn de volgende aspecten van belang:

- U bent bekend met de Cultural Governance Code en hebt kennis van eigentijdse governance vraagstukken, en van verantwoording en afstemming met de omgeving.
- U begrijpt de rol van toezichthouders daarin en bent in staat deze rol effectief in te zetten.
- U hebt een visie op actuele ontwikkelingen binnen de culturele sector en op de rol van ODN/SFPK.
- U bent bekend met de beroepspraktijk van beoefenaars van de podiumkunsten.
- U hebt kennis van strategische samenwerkingsverbanden en complexe bestuurlijke verhoudingen die van invloed zijn op het functioneren van ODN/SFPK, en ook in relatie tot belangrijke partners.

Benoeming en vergoeding

De benoeming is voor een periode van 4 jaar met mogelijkheid van herbenoeming van nog een periode. De vergoeding past binnen de geldende WNT regels over de maximale hoogte en de verantwoording van de bezoldiging van toezichthouders in de (semi)publieke sector.

Meer informatie

PublicSpirit kan u meer informatie verschaffen over deze functie. Voor inhoudelijke vragen kunt u contact opnemen met Jetske Goudsmit. Hebt u vragen over de sollicitatieprocedure, dan kunt u terecht bij Sandy van Soest, projectassistente. Beiden zijn bereikbaar via het algemene telefoonnummer van PublicSpirit: 033 445 90 50. U kunt uw vraag tevens per e-mail aan ons voorleggen: info@publicspirit.nl. U kunt meer informatie over de beide organisaties vinden op: <https://www.omscholingdansers.nl/> en <https://www.sfpk.nl/>.

Solliciteren

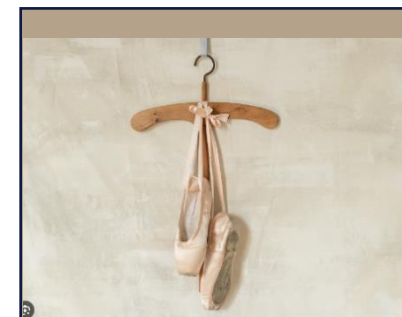
U kunt reageren tot en met **8 oktober 2023**.

Uw sollicitatie kunt u indienen via onze website (www.publicspirit.nl). Vanuit de vacature op de website kunt u via 'direct solliciteren' een motivatiebrief (met vermelding van referentienummer **8058**) en een cv indienen.

Als we uw sollicitatie hebben ontvangen, krijgt u een automatisch gegenereerde ontvangstbevestiging per e-mail. Mocht u geen bevestiging hebben ontvangen, neem dan contact met ons op.

Planning

Reactietermijn	: tot 8 oktober
Voorselectiegesprekken bij PublicSpirit	: eerste helft oktober
Shortlist presentatie	: medio oktober
Eerste en tweede selectieronde	: eind oktober/begin november
Start nieuwe leden RvT	: 1 december 2023



Contact

PublicSpirit
033 - 445 90 50
info@publicspirit.nl