

Implementatie *Governance Code Cultuur* Huis voor de Kunsten Limburg

Het Huis voor de Kunsten Limburg (het Huis) onderschrijft en geeft uitvoering aan de Governance Code Cultuur. Hieronder lichten we toe hoe het Huis de acht principes van de Governance Code Cultuur toepast.

Governance Code Cultuur

De Governance Code Cultuur biedt een kader voor goed toezicht en bestuur. Het Huis is een stichting en hanteert het Raad van Toezicht-model als besturingsmodel. De directeur-bestuurder van het Huis is verantwoordelijk voor de verankering en naleving van de Governance Code Cultuur, de Raad van Toezicht (RvT) van Huis houdt toezicht op de naleving van deze code.

1. Realiseren van de maatschappelijke doelstelling

De maatschappelijk doelstelling van het Huis is *de ontwikkeling, bevordering en ondersteuning van de amateurkunsten, kunsten en het cultureel erfgoed in de provincie Limburg*. Het Huis realiseert deze doelstelling door vrijwilligers, beoefenaars en professionals in de amateurkunst- en erfgoedsector in Limburg enerzijds op maat te adviseren bij uiteenlopende vraagstukken over hun werkpraktijk. Anderzijds door kennis en ondersteuning te bieden middels het organiseren van kennissessies, workshops, cursussen en (netwerk)bijeenkomsten voor deze doelgroepen. Een overzicht van de concrete ondersteuningswerkzaamheden die het Huis verricht, zijn terug te vinden in het actuele jaarplan.

Bespreken maatschappelijke doelstelling met interne en externe belanghebbenden

Het Huis voert gesprekken met zowel interne als externe belanghebbenden over zijn maatschappelijke doelstelling en vooral de vertaling naar concreet ondersteuningsaanbod.

Intern wordt de maatschappelijk doelstelling en dan met name de wijze waarop er invulling aan wordt gegeven besproken met de adviseurs van Huis. Dat gebeurt in aanloop naar het opstellen van het jaarplan, tijdens maandelijkse kunsten- en erfgoedoverleggen met de adviseurs van het Huis en één op één gesprekken tussen de directeur-bestuurder en adviseurs. De maatschappelijke doelstelling en de realisatie van die doelstelling zijn tevens onderwerp van gesprek in overleggen tussen de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht van het Huis. De Raad van Toezicht ziet er in het bijzonder op toe dat de uitvoering van het bestuursbeleid strookt met de vastgestelde en goedgekeurde beleidsplannen en beleidsuitgangspunten. De Raad van Toezicht hanteert daarbij onder andere de volgende ijkpunten: de begroting, het accountantsverslag, het strategisch beleidsplan, het jaarplan, de kwartaalrapportage (financieel, inhoudelijk, kwaliteit en personeel), het jaardocument (inclusief de jaarrekening en het jaarverslag), reglement Raad van Toezicht en Directiereglement.

Extern wordt de maatschappelijke doelstelling en de wijze waarop die doelstelling gerealiseerd wordt, besproken met:

- De Provincie Limburg (als opdrachtgever en subsidieverstrekker). Het Huis heeft jaarlijks twee bestuurlijke overleggen met de Gedeputeerde cultuur en ambtelijke overleggen met beleidsmedewerkers van de Provincie Limburg. Onderwerp van deze overleggen zijn onder andere de wijze waarop het Huis uitvoering geeft aan zijn maatschappelijke doelstelling middels zijn jaarplan in relatie tot de beleidsprioriteiten die de Provincie Limburg meegeeft aan het Huis en kansen en uitdagingen in dat kader.

- De Adviesraad van het Huis (provinciale koepelorganisaties op het gebied van amateurkunsten en erfgoed). Het Huis roept deze raad twee keer per jaar (voor- en najaar) bijeen. Tijdens die overleggen en tijdens gesprekken die leden van de Adviesraad gedurende het jaar hebben met adviseurs van het Huis, wordt input opgehaald voor het ondersteuningsaanbod van het Huis en wordt gereflecteerd op de behaalde resultaten van het voorgaande jaar in relatie tot de maatschappelijke doelstelling.

2. Toepassen en/of toelichten van de code

Het Huis past de acht principes van de Governance Code Cultuur toe. De manier waarop het Huis dat doet, wordt toegelicht in dit document. In de jaarverslagen licht het Huis toe welke ontwikkelingen hebben plaatsgevonden of aanvullende stappen zijn gezet in relatie tot de Code.

Het Huis besteedt bij de werving van een bestuurder en RvT-leden extra aandacht aan het thema belangenverstrengeling. Jaarlijks wordt afgewogen of er in de bestuurlijke en toezichthoudende taken zaken zijn die conflicteren met elkaar of waarbij sprake is van (schijn van) belangenverstrengeling.

3. Onafhankelijkheid en integriteit

De directeur-bestuurder en toezichthouders van het Huis zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstrengeling, vermijden ongewenste belangenverstrengeling en gaan op een transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen. Het Huis heeft regels omtrent belangenverstrengeling. Zo worden nevenfuncties van de directeur-bestuurder openbaar gemaakt door ze te vermelden in de jaarverslagen van het Huis. Dit geldt ook voor de hoofd- en nevenfuncties van de toezichthouders. Hoofd- en nevenfuncties mogen niet leiden tot (schijn van) ongewenste belangenverstrengeling. Bij selectieprocedures van directeur-bestuurder en toezichthouders wordt hier nadrukkelijk op gelet. De RvT heeft een reglement opgesteld waarin ook een artikel is opgenomen met regels over ongewenste belangenverstrengeling. Het reglement is openbaar en te vinden op: www.hklimburg.nl/overhethuis (onder 'Raad van Toezicht').

Medewerkers die nevenfuncties (willen) vervullen, bespreken dit met de directeur-bestuurder. Ook hierbij is er aandacht voor (schijn van) belangenverstrengeling.

Er is tot op heden geen sprake geweest van belangenverstrengeling of tegenstrijdig belang. Er wordt binnen de organisatie en binnen de RvT aan de voorkant actief gestuurd en getoetst op het voorkomen van belangenverstrengeling en tegenstrijdig belang.

4. Rolbewust handelen

De directeur-bestuurder en toezichthouders van het Huis zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en handelen daarnaar. Bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de bestuurder staan vermeld in het directiereglement. De bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de RvT zijn opgenomen in het reglement van de RvT. In dit reglement staat onder andere dat leden van de RvT nimmer taken verrichten die door de wet, statuten of reglementen aan de directeur-bestuurder zijn opgedragen. Ook in de jaarlijkse zelfevaluatie van de RvT wordt de rol van de RvT besproken.

Informeren van de RvT

De directeur-bestuurder betreft de RvT bij besluitvormingsprocedures door advies te vragen over hoofdlijnen van beleid, samenwerkingsverbanden, strategische keuzes op inhoudelijk gebied of belangrijke ontwikkelingen uit de bedrijfsvoering.

De directeur-bestuurder informeert de RvT door punten te agenderen tijdens RvT-vergaderingen. Deze vergaderingen bereiden de directeur-bestuurder en de voorzitter van de RvT samen voor. De directeur-bestuurder informeert de RvT daarnaast schriftelijk over actualiteiten in het werkveld en het reilen en zeilen binnen het HKL op organisatie-, personeels- en bedrijfsvoeringniveau en samenwerking met externen.

De RvT is op afstand betrokken bij het Huis. De leden wonen soms activiteiten van het Huis bij om een beeld te krijgen van de werkzaamheden die het Huis uitvoert. Ook laten zij zich in RvT-vergaderingen door medewerkers informeren over ontwikkelingen in het werkveld. De renumratiecommissie van de RvT benadert twee keer per jaar de PVT van het Huis om zich te laten informeren over hoe medewerkers de ontwikkelingen in de organisatie en het functioneren van de directeur-bestuurder ervaren.

5. De verantwoordelijkheid van het bestuur

De directeur-bestuurder van het Huis is verantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie. Het Huis beschikt over een directiereglement. De directeur-bestuurder van het Huis staat onder toezicht van de Raad van Toezicht. In samenspraak met het managementteam en de controller bepaalt de directeur-bestuurder de inhoudelijke, bedrijfsmatige en financiële koers van het Huis. De directeur-bestuurder stuurt zowel het bedrijfsbureau als het team van adviseurs aan.

Professionele ontwikkeling directeur-bestuurder

De directeur-bestuurder geeft vorm aan zijn professionele ontwikkeling door cursussen, opleidingen en seminars te volgen waar de organisatie profijt van heeft. Daarnaast zijn de renumratiegesprekken en gesprekken met de PVT momenten waarop de directeur-bestuurder feedback krijgt op zijn functioneren en momenten voor hem om hierop te reflecteren. Ook dit draagt bij aan zijn professionele ontwikkeling.

6. Zorgvuldig en verantwoord omgaan met mensen en middelen

Goed werkgeverschap

De directeur-bestuurder geeft vorm aan 'goed werkgeverschap' door medewerkers van het Huis in hun kracht te zetten en de ruimte te bieden om zelfstandig en op eigen wijze - met inachtneming van de maatschappelijke doelstelling en inhoudelijke en financiële kaders - invulling te geven aan hun taken. Daarbij krijgt iedereen de kans en ruimte om zich te ontwikkelen en voor de functie relevante trainingen etc. te volgen. In functionerings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken wordt het functioneren van de medewerkers en de directeur-bestuurder besproken. Directeur-bestuurder fungeert als inhoudelijk sparringpartner en biedt in situaties die daarom vragen de benodigde ondersteuning aan medewerkers.

Arbeidsvoorwaarden

Wat betreft de arbeidsvoorwaarden volgt het Huis de CAO Sociaal Werk 2023-2025.

Sociale veiligheid

De directeur-bestuurder draagt bij aan een sociaal veilige werkomgeving door onder andere een luisterend oor te bieden aan en op te komen voor medewerkers indien de situatie daarom vraagt, door ontwikkelingen die effect hebben op de organisatie bespreekbaar te maken tijdens het maandelijkse medewerkersoverleg, door behaalde successen te vieren met medewerkers en door aandacht te besteden aan de ontwikkeling van het team middels intervisiebijeenkomsten en de maandelijkse overleggen met het team van erfgoedadviseurs, kunstenadviseurs en het bedrijfsbureau.

In 2024 vond een *in company* training sociale veiligheid plaats om het bewustzijn over het thema te vergroten en medewerkers handvatten te bieden hoe met ongewenst gedrag om te gaan en externen hierover te kunnen adviseren.

Personeelshandboek

Het Huis beschikt over een personeelshandboek dat medewerkers ontvangen zodra ze in dienst treden. Het Huis heeft in 2025 een nieuwe gedragscode (Huisregels) opgesteld voor medewerkers en gebruikers van het Huis. Dit document is gedeeld met alle medewerkers en de Adviesraad van het Huis en wordt gedeeld met een externe partij zodra deze gebruik wilt maken van de faciliteiten van het Huis.

Externe vertrouwenspersoon

Het Huis heeft een externe vertrouwenspersoon. Indien een werknemer te maken krijgt met ongewenst gedrag zoals pesten, agressie, (seksuele) intimidatie, stalking of discriminatie dan kan vrijblijvend en in volledig vertrouwen contact opgenomen worden met de vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon heeft in 2024 geen officiële meldingen van grensoverschrijdend gedrag of integriteitsschendingen ontvangen. De vertrouwenspersoon heeft in 2024 geen melders bijgestaan voor het indienen van klachten, geen adviezen gegeven, geen adviesverzoeken ontvangen, geen verzoeken gekregen om voorlichting te verzorgen en geen zorgelijke signalen ontvangen die met de organisatie besproken moesten worden.

Implementatie Code Diversiteit & Inclusie

Het Huis onderschrijft en implementeert de Code Diversiteit & Inclusie (D&I) in de organisatie. De wijze waarop het Huis dat doet, wordt toegelicht in het document 'Implementatie Code Diversiteit & Inclusie'.

Het voornaamste dilemma bij de implementatie van de code is dat het belang van D&I weliswaar door iedereen onderschreven wordt, maar dat de breedte van het thema en de stappen die het Huis daar nog in kan zetten niet door iedereen (h)erkend worden. In 2024 werd een interne werkgroep diversiteit en inclusie in het leven geroepen met naast de directeur-bestuurder een vertegenwoordiging van adviseurs en het bedrijfsbureau. Deze werkgroep komt een paar keer per jaar bij elkaar om de ontwikkeling van de organisatie op het gebied van diversiteit en inclusie te bespreken, het beleid op dit thema te formuleren en zorg te dragen voor de uitvoering ervan.

Implementatie Fair Practice Code

Het Huis onderschrijft en implementeert ook de Fair Practice Code. De wijze waarop het Huis dat doet, wordt toegelicht in het document 'Implementatie Fair Practice Code'. Het Huis ervaart geen dilemma's bij de implementatie van deze code.

Risicobeheersing en interne controle

De risicobeheersing en interne controle wordt door de directeur-bestuurder vormgegeven door inhoudelijke en strategische keuzes voor te bereiden en/of te maken samen met de beleidsadviseur en na overleg met het managementteam. Financiële beslissingen van de directeur-bestuurder worden genomen in samenspraak met of na afstemming met de controller. De RvT ziet toe op de uitvoering van het vastgestelde beleid en bespreekt regelmatig met de directeur-bestuurder de strategie en de voornaamste risico's verbonden aan de activiteiten van het Huis.

7. Professioneel en onafhankelijk toezichthouden

De RvT voert zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit.

Formele en adviserende taken

De RvT maakt scherp onderscheid tussen de formele taken zoals toebedeeld aan de RvT en de adviserende taken in het overleg tussen RvT en de directeur-bestuurder. Waar aan de orde wordt dit telkens als zodanig benoemd. Daarnaast is dit een belangrijk punt van aandacht in de jaarlijkse evaluatie van de RvT en zeker ook in de evaluatie onder leiding van een externe partij.

Werkgeversrol

Ook de werkgeversrol van de RvT wordt zorgvuldig ingevuld. De contracten zijn op orde en de afspraken liggen duidelijk vast. Het jaarlijkse remuneratiegesprek wordt inhoudelijk goed voorbereid door de voltallige RvT. Daarnaast wordt door de PVT van het Huis in de voorbereiding op het remuneratiegesprek jaarlijks een enquête uitgezet onder medewerkers over onder andere het functioneren van de directeur-bestuurder.

De resultaten van deze enquête worden gedeeld met de RvT die het op zijn beurt weer bespreekt met de directeur-bestuurder.

8. Samenstelling Raad van Toezicht

De RvT van het Huis is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid. De RvT bestaat uit minimaal drie en maximaal vijf leden. In 2025 bestaat de RvT uit vijf leden. Zie <https://hklimburg.nl/raadvantoezicht> voor de huidige samenstelling van de RvT. De huidige samenstelling van de RvT past met de aanwezige bestuurlijke kennis en ervaring bij de opgave waar het Huis de komende jaren voor staat.

De RvT stelt een algemeen profiel op voor zijn samenstelling naar ten minste deskundigheden, vaardigheden en diversiteit. Voor iedere vacature stelt de RvT een specifiek profiel op. De RvT zorgt in het profiel en in zijn samenstelling voor diversiteit naar geslacht, maatschappelijke achtergrond, deskundigheid, leeftijd, regionale binding en rol in het team. De algemene en actuele profielschets is opgenomen in het reglement van de RvT en is te vinden op www.hklimburg.nl/overhethuis (onder 'Raad van Toezicht'). Middels de profielschets zorgt de RvT ervoor dat zijn deskundigheid en diversiteit gewaarborgd blijft.

Bij de benoeming van nieuwe RvT-leden wordt scherp gelet op mogelijke (feitelijke en toekomstige) onverenigbaarheden. In het verleden zijn hierdoor al potentieel goede kandidaten afgevallen. Nieuwe leden krijgen weliswaar behoorlijk wat schriftelijke info, zoals beleidsstukken van het HKL en notulen van RvT-vergaderingen van voorafgaande periodes, maar een systematisch introductieprogramma bestaat nog niet. Wel is binnen de RvT afgesproken om dit te ontwikkelen voor een volgende wervingsprocedure.