

THEMA'S VOOR INTERN REGLEMENT OF BESTUURSAFSPRAKEN

I. Waarom

De principes van de nieuwe Bestuurscode Cultuur zijn er. Er zijn voorstellen van aanbevelingen aan elk van de principes toegevoegd. Maar wat betekenen ze in de praktijk?

Het cliché zegt dat goede afspraken goede vrienden maken. Besturen van culturele organisaties functioneren meestal organisch. Het gaat allemaal goed en wel, tot een bestuurder weet krijgt van unfair of grensoverschrijdend gedrag binnen het personeel en de directie, of tot de management assistent het beu is dat ze 's avonds moet opdraven op bestuursvergaderingen, of een bestuurder dwarsligt bij vele beslissingen en de anderen vermoeden een belangenconflict, de organisatie in een crisis belandt wat veel persaandacht krijgt, ... Daar sta je dan met je code.

In zo'n situaties is het handig om naast de code te kunnen terugvallen op neergeschreven afspraken over hoe er bestuurd wordt. Bovendien kan je deze afspraken aangrijpen om een lastig gesprek aan te knopen met bv. een vaak afwezige bestuurder of een bestuurder die na 15 jaar trouwe dienst niet wil aftreden.

II. Lijst thema's

- Omschrijving onderlinge bevoegdheden
- Verdeling verantwoordelijkheden directieteam en bestuur
- Delegatie van taken naar directie
- Delegatie van taken naar het bestuur
- Delegatie van taken naar het dagelijks bestuur of eventueel comités/werkgroepen
- De periodiciteit van vergaderingen
- Afspraken omtrent voordracht, coöptatie, selectie, benoeming en aftreden van bestuursleden
- gefaseerd rooster van aftreden
- Gebruik van secretariële staf of andere ondersteuning vanuit de organisatie voor de bestuursorganen
- Tijdig aanleveren van vergaderstukken (minstens een week op voorhand) tenzij de hoogdringendheid gemotiveerd wordt ingeroepen.
- Procedures voor behandeling van eventuele conflicten tussen bestuurders, voorzitter en/of leden van het directieteam
- Procedures inzake herhaaldelijk absentisme van bestuurders en voorwaarden over minimaal actieve jaarlijkse deelnames aan bestuursvergaderingen (voorzitter spreekt best de bestuurder aan wanneer die meer dan 3 keer na elkaar zonder te verwittigen niet opdaagt)
- Procedures in verband met belangenverstremgeling of mogelijk belangenconflict
- Procedures waarbij medewerkers vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en schendingen van de persoonlijke integriteit kunnen melden zonder risico voor hun positie.