

## Twée leden Raad van Toezicht De Zaanse Molen

### Vereniging met een missie

De Zaanse Molen is in 1925 opgericht om het molenerfgoed, dat snel aan het verdwijnen was in de Zaanstreek, te behouden voor de toekomst. Een aantal bezorgde Zaankanters vreesde destijds dat er geen enkele molen meer zou overblijven van het enorme aantal dat er ooit had gestaan. Het doel van de vereniging is het behoud en beheer van de Zaanse Industriemolens en het vergroten van de kennis over en de liefde voor de molens. De Zaanse Molen is een vrijwilligersorganisatie die op professionele wijze toekomst geeft aan de dertien industriemolens die ze in haar bezit heeft en aan het bijzondere verhaal van de 1.100 Zaanse molens dat wordt verteld in het Molenmuseum. De Zaanse Molen is een culturele Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI).

In 1981 richtte vereniging de Stichting Wind Molen Compagnie op als werkorganisatie, voor exploitatie van de molens die tegen betaling opengesteld worden voor publiek.

### De missie van De Zaanse Molen

Vereniging De Zaanse Molen is een vrijwilligersorganisatie die op professionele wijze toekomst geeft aan dertien Zaanse industriemolens en de daarbij behorende multimediale expositie van de museumcollectie van drie eeuwen molengeschiedenis. Ook het overdragen van kennis over en liefde voor de molens aan publiek in het algemeen en een jonge generatie Zaankanters in het bijzonder is een kerntaak van de vereniging. Hiermee levert de vereniging een belangrijke bijdrage aan het Zaanse erfgoed.

### De Raad van Toezicht

De organisatie van De Zaanse Molen is in transitie van een bestuur naar een Raad van Toezicht (RvT) model. Momenteel wordt de organisatiestructuur vereenvoudigd en in lijn gebracht met wet- en regelgeving en de Governance Code Cultuur. Wanneer de vereniging heeft besloten tot het instellen van een RvT model, zal de vereniging en de stichting als entiteiten blijven bestaan en samenvallen onder een personele unie. Hiermee ontstaat een structuur waarbij aansturing door één directeur-bestuurder mogelijk wordt.

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.
- **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.



DE ZAAISCHE MOLEN



### De missie

Vereniging De Zaanse Molen is een vrijwilligersorganisatie die op professionele wijze toekomst geeft aan dertien Zaanse industriemolens en de daarbij behorende multimediale expositie van de museumcollectie van drie eeuwen molengeschiedenis.



## Twee leden Raad van Toezicht De Zaanse Molen

### **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 Zaanse Molen. 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 de statuten 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 wijzigen van de statuten van de organisatie.

Daarnaast concentreert de RvT zich op een drietal kerntaken:

1. Statutaire besluitvorming.
2. Advisering en coaching 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.



**DE ZAANSCH E MOLEN**



### **Highlights uit het profiel**

- ❖ Strategisch denkvermogen
- ❖ Maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel
- ❖ Financieel profiel
- ❖ Cultureel erfgoed profiel

## Twee leden Raad van Toezicht De Zaanse Molen

Voor alle leden zoeken wij 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 twee 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 en ervaring van fondsenwerving en subsidies strekt tot aanbeveling.

### Cultureel erfgoed

Inhoudelijk zijn de volgende aspecten van belang:

- Kennis van en inzicht in de kracht van Cultureel erfgoed als een (ver)bindende factor in onze maatschappij en de kansen die erfgoed biedt voor innovatie, creatie en participatie.
- Kennis van of ervaring met ontwikkelingen op het gebied van Cultureel erfgoed, molenbeheer en affiniteit met de geschiedenis van de Zaanstreek.
- Kennis van of ervaring met de exploitatie van Cultureel erfgoed-locatie.

### Benoeming en vergoeding

De benoeming is voor een periode van 4 jaar met mogelijkheid van herbenoeming van nog een periode. Het betreft een onbezoldigde functie.

### 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](mailto:info@publicspirit.nl).

### Solliciteren

U kunt reageren tot en met **1 september 2023**.

Uw sollicitatie kunt u indienen via onze website ([www.publicspirit.nl](http://www.publicspirit.nl)). Vanuit de vacature op de website kunt u via 'direct solliciteren' een motivatiebrief (met vermelding van referentienummer **8038**) en een cv indienen.

Als wij 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

- ❖ Reageren tot 1 september
- ❖ Voorselectie PublicSpirit: september
- ❖ Shortlistbespreking: begin oktober
- ❖ Selectieronde: medio oktober
- ❖ Start 2 nieuwe RvT-leden: per 1 november 2023

### Contact

PublicSpirit  
033 – 445 90 50  
[info@publicspirit.nl](mailto:info@publicspirit.nl)