

## Zoekprofiel

### ***Twee leden raad van toezicht***



## 1. Inleiding

Geldersch Landschap & Kasteelen (GLK) is de overkoepelende organisatie van vier stichtingen: Stichting Het Geldersch Landschap, Stichting Vrienden van de Gelderse Kasteelen, Stichting Steunfonds Geldersch Landschap en Kasteelen en Stichting Brantsen van de Zyp.

In Gelderland zijn ruim 160 prachtige natuurgebieden en meer dan 700 monumentale gebouwen aan de zorg van GLK toevertrouwd. De werkorganisatie heeft 11.905 hectare aan natuur, 37 kastelen en landhuizen en 26.568 collectiestukken onder haar beheer.

Een waardevolle combinatie van natuur en cultuurhistorie die bijdraagt aan de identiteit van Gelderland en die de stichtingen graag delen met iedereen die zich hiermee verbonden voelt.

De stichtingen beheren hun bezit vanuit de ensemblegedachte: huis, interieur, collectie en omringend groen wordt als één geheel beschouwd en beheerd.

### **Missie en visie:**

"Geldersch Landschap & Kasteelen deelt de liefde voor het unieke landschap met iedereen die verbonden is aan Gelderland: het maakt dat we een thuis hebben. Wij laten het natuurlijke en culturele erfgoed onder de mensen leven en geven het door.

Dit doen we door goed beheer en het verbinden van verschillende generaties aan onze landschappen en kastelen."

## 2. Bestuur en toezicht

GLK heeft als bestuursmodel een directeur-bestuurder met een raad van toezicht. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid en beheer en geeft leiding aan de organisatie. De raad van toezicht houdt toezicht op het gevoerde beleid en functioneert als adviseur en klankbord voor de directie. De directie bestaat uit de directeur bestuurder en adjunct-directeur. De directeur-bestuurder wordt benoemd door en legt verantwoording af aan de raad van toezicht.

Kwaliteit is voor GLK van groot belang. Doel is om de aan GLK toevertrouwde bezittingen zo goed mogelijk te beheren. GLK legt maatschappelijke verantwoording af, werkt volgens gedragscodes en waarborgt kwaliteit door middel van relevante keurmerken.

## 3. Werkorganisatie

GLK heeft haar hoofdkantoor in Arnhem en huisvest een brede groep medewerkers met diverse achtergronden en expertises. Onder leiding van de directie bundelen deze medewerkers hun krachten om een gevarieerde reeks taken en verantwoordelijkheden aan te pakken.

De 136 medewerkers en meer dan 900 vrijwilligers zetten zich gezamenlijk in voor het behoud en beheer van de landschappen en het cultureel erfgoed. Medewerkers en vrijwilligers ervaren het als verrijkend om voor GLK te werken en aan haar missie bij te dragen. Dit is mede mogelijk dankzij de onschatbare steun van bijna vijftigduizend donateurs en partners, die bijdraagt aan de financieel solide situatie van de organisatie.

## 4. Activiteiten en beleidsthema's

GLK voert een scala aan initiatieven, activiteiten en beleidsmaatregelen uit die allemaal gericht zijn op het behoud en de bescherming van het Gelderse landschap en erfgoed. Hieronder een beschrijving van waarvoor GLK staat.

### **Waar de organisatie voor staat**

Onze meerjarenvisie is gebaseerd op 3 pijlers: kwaliteit, interactie en exploitatie.

### Kwaliteit - Goed beheer is ons visitekaartje

Vakkundig en verantwoordelijk beheer van onze natuurgebieden, landgoederen en kastelen is onze belangrijkste taak. De huidige kwaliteit willen we daarom zeker handhaven en waar mogelijk verbeteren. Klimaatverandering, stikstof en de energie- en landbouwtransitie maken deze opgave complexer en uitdagender. Hiervoor investeren we in kennis, we voeren projecten uit, werken aan duurzame verbeteringen en zoeken naar financiële middelen. Belangrijke speerpunten voor de komende jaren zijn de bijdrage aan de integrale gebiedsprocessen binnen het Programma Vitaal Landelijk Gebied Gelderland (water, natuur, stikstof, landbouw en klimaat), een verdere verbetering van ons bezit in al haar facetten (tuinen, gebouwen, natuur, collectie, etc.), en verduurzaming van het energieverbruik. Daarnaast vraagt de positionering van het erfgoed in ruimtelijke plannen extra aandacht en willen wij de kwaliteitscyclus van ons museaal beheer verder professionaliseren. Ook het verder bouwen aan een organisatie die toekomstbestendig en in control is, is een belangrijk onderwerp.

### Interactie - Meer (lokale) verbondenheid

We betrekken mensen meer bij ons werk en waar mogelijk doen we dat zoveel mogelijk lokaal. Bewoners betrekken we bij beheer, we heten hen welkom, vertellen ons verhaal en luisteren goed naar dat van hen. Om de kwaliteit van ons bezit te borgen werken we samen met overheden, belangengroepen en bedrijven, om zo ook de betrokkenheid te vergroten. We leveren een actieve bijdrage aan maatschappelijk debat, bijvoorbeeld over de positie van erfgoed, het slavernijverleden, klimaat, landbouwtransitie, wolven, stikstof en andere actuele onderwerpen.

De komende jaren werken we verder aan de vergroting van onze naamsbekendheid, de klanttevredenheid van onze bezoekers op de opengestelde kastelen en proberen we de financiële betrokkenheid van mensen en bedrijven te vergroten. De eerste stappen naar meer diversiteit en inclusie zijn gezet met betere toegankelijkheid van ons bezit voor mensen met een beperking. Daarnaast willen we als organisatie ook een betere afspiegeling worden van de maatschappij.

### Exploitatie - Benutten, zonder te beschadigen

De instandhouding van ons bezit vraagt veel geld. De kosten worden hoger en procedures om projecten uit te voeren lopen langer door. Voor een deel krijgen we daarvoor overheidsbijdragen. We zien echter ook dat subsidies voor erfgoed worden afgebouwd. Onze inkomsten bestaan daarnaast voor een groot deel uit de exploitatie van delen van het bezit, waar dat mogelijk is. Voorbeelden zijn de openstelling van kastelen, de verhuur van onze woningen en boerderijen en verkoop van hout dat bij het bosbeheer vrijkomt. De lusten van veel maatschappelijke baten die wij leveren zoals schoon water, CO2 opslag en recreëren komen nu vooral bij anderen terecht, terwijl de beheerlasten bij ons liggen. Als GLK willen we de komende jaren verder bijdragen om hierin een betere balans te brengen.

Meer informatie over onze organisatie is te vinden op [www.glk.nl](http://www.glk.nl).

## **5. Raad van toezicht GLK**

De raad van toezicht van GLK bestaat statutair uit (ten minste) vijf leden, waaronder de voorzitter. De raad is belast met het toezicht op de algemene gang van zaken binnen de stichtingen, het toezicht op het door de directie gevoerde beleid en het toezicht op het functioneren van de directie. Er is een constructieve en open relatie tussen de raad van toezicht en directie. De raad van toezicht functioneert ook als adviseur en klankbord voor de directie. De raad volgt de Governance Code Cultuur.

De huidige raad van toezicht van GLK bestaat uit de volgende vijf leden:

Naam	Functie
Mevrouw M.A.J. (Marja van der Tas	Voorzitter en lid remuneratiecommissie
Mevrouw E.C.J. (Elsbeth) Boerboom	Vicevoorzitter
Mevrouw M. (Mariëtte) Doornekamp	Lid auditcommissie
De heer R. (Ron) Stevens	Lid remuneratiecommissie
De heer F.L.V.P.L. (Frank) Tierolff	Lid auditcommissie

Aangaande de benoeming van nieuwe leden in de raad van toezicht bij GLK is statutair en reglementair het volgende relevant:

- de raad van toezicht stelt een profielschets op voor de functie;
- gestreefd moet worden naar een evenwichtige samenstelling van de raad;
- kandidaten dienen de geschiktheid te hebben om in teamverband toezicht te houden;
- transparantie: er dient tenminste in het tijdschrift (Mooi Gelderland) een oproep te worden geplaatst. Het voordragen van kandidaten door derden behoort tot de mogelijkheden;
- de directie heeft een adviserende stem bij vaststelling van de profielschets en bij de selectieprocedure;
- over de selectie wordt een advies gevraagd aan de directie;
- statutair is bepaald dat de raad van toezicht uit zijn midden een voorzitter kiest voor de duur van de selectieprocedure.

## 6. Profielschets en vacatures leden raad van toezicht

### 6.1 Algemeen profiel

Conform het reglement raad van toezicht dient het volgende algemene profiel van toepassing te zijn:

- Elk lid van de raad dient in staat te zijn om de hoofdlijnen van het totale beleid te beoordelen;
- Elk lid beschikt over de specifieke deskundigheid die noodzakelijk is voor de vervulling van zijn taak binnen zijn rol in het kader van de profielschets van de raad;
- Leden van de raad hebben aantoonbare bestuurlijke ervaring, gecombineerd met financieel economische kennis en/of sociaal organisatorische en/of juridische kennis;
- Minimaal één lid van de raad heeft relevante kennis op financieel administratief/accounting terrein;
- De leden van de raad onderschrijven de doelstellingen van de stichtingen evenals de specifieke functie van de organisatie als belangrijke institutie om deze doelstellingen te realiseren;
- Leden van de raad beschikken bij voorkeur over een aantoonbaar relatienetwerk dat verband houdt met meerdere werkvelden, subsidiënten, sponsors van de stichtingen, dan wel binnen het bestuurlijke maatschappelijk krachtenveld dat de stichtingen aangaat en zijn bereid dit in te zetten ten behoeve van de realisering van de doelstellingen;
- Leden van de raad zijn bereid kennis en ervaring belangeloos in te zetten ten behoeve van het functioneren van de organisatie door ondersteuning en coaching van de directie. Gemaakte onkosten worden vergoed.

### 6.2. Vacatures: de specifieke profielen

Door het vertrek van een lid van de raad van toezicht en de wens een extra lid aan te trekken, ontstaan twee vacatures. Ten aanzien van het profiel dienen de nieuwe leden in ieder geval te voldoen aan de aspecten uit de algemene profielschets. Daarbij is het van belang te benadrukken dat leden competent moeten zijn als het gaat om het hebben van overzicht en dat zij op hoofdlijnen het totaalbeleid kunnen beoordelen. Daarnaast dient elk lid een of meerdere specifieke deskundigheden te hebben zoals bestuurlijke ervaring, financiële kennis, sociaal organisatorische kennis en juridische kennis.

Bij de vacatures die ontstaan gaat het om kandidaten met de volgende twee specifieke profielen:

- een stevige financiële achtergrond
- een marketing/communicatie (en digitalisering) achtergrond.

Het verdient aanbeveling affiniteit te hebben met en kennis van het landelijk gebied, erfgoed of HRM.

### *Diversiteit en inclusie*

Voor GLK is diversiteit van groot belang. Met het oog op een evenwichtige samenstelling van de raad is er bijzondere aandacht voor kandidaten met een niet-westerse en/of bi-culturele achtergrond, en ook voor jongere leden. Bij de invulling van de beide vacatures gaat daarom de voorkeur uit naar kandidaten afkomstig uit deze doelgroepen.

Tevens bestaat de mogelijkheid dat de vacante plek met het specifieke profiel marketing/communicatie, als leerplek wordt ingevuld door een startende toezichthouder. Dat is goed mogelijk aangezien de huidige raad van toezicht uit ervaren toezichthouders bestaat.

Tot slot is het van belang dat kandidaten een band hebben met Gelderland en in de provincie woonachtig zijn of een aantoonbaar duurzame relatie met Gelderland hebben.

## 7. Procedure

- ◇ Geldersch Landschap & Kasteelen heeft bureau crmLiNK gevraagd deze wervingsprocedure te begeleiden. Carla Aalse is de begeleidende consultant.
- ◇ Er vindt een voorselectieronde plaats door de consultant(s) van crmLiNK waarin kandidaten die passen op het profiel van de vacatures worden uitgenodigd voor een nader kennismakingsgesprek. Op basis van deze ronde wordt een longlist opgesteld.
- ◇ Uit de longlist kiest de selectiecommissie kandidaten die worden uitgenodigd voor een eerste sollicitatiegesprek en afhankelijk van deze ronde, volgt een uitnodiging voor het tweede gesprek.
- ◇ Planning:
  - ❖ Eerste ronde gesprek – **vrijdag 22 maart**
  - ❖ Tweede ronde gesprek – **donderdag 28 maart**Kandidaten die reflecteren wordt gevraagd deze periode tot nader bericht zoveel als mogelijk beschikbaar te maken/houden.
- ◇ Van de eindkandidaten worden referenties ingewonnen. Vanwege AVG (of GPDR) gebeurt dit na een formeel verzoek van de opdrachtgever en na afstemming met de betreffende kandidaat. crmLiNK informeert Geldersch Landschap & Kasteelen schriftelijk over de referenties.
- ◇ Daarna volgt het formele benoemingsbesluit door de raad van toezicht.
- ◇ Het streven is om vervolgens zo spoedig mogelijk tot benoeming over te gaan.

## 8. Contactinformatie

Heb je belangstelling voor deze functie en voldoe je aan het gevraagde profiel, dan nodigen wij je van harte uit om **uiterlijk vrijdag 23 februari** je interesse kenbaar te maken middels een schriftelijke sollicitatie met motivatie, recent cv en portretfoto, **uitsluitend** via [www.crmliink.nl/inschrijven-en-vacatures](http://www.crmliink.nl/inschrijven-en-vacatures).

### Meer informatie:

Consultant : Mevrouw drs. Carla Aalse  
Telefoon : 06 5258 4679  
E-mail : [carla@crmliink.nl](mailto:carla@crmliink.nl)