

Intern reglement Vlaams-Nederlands Huis deBuren vzw

1. Algemene bepalingen

deBuren is een vereniging met als belangeloze doelstelling: de culturele en maatschappelijke samenwerking en uitwisseling bevorderen tussen Vlaanderen en Nederland door te presenteren, te produceren, te inspireren en te verbinden. Binnen de perken van de gemeenschappelijke missie en visie van de Vlaams-Nederlandse culturele samenwerking wil deBuren als operationele organisatie vorm geven aan de gemeenschappelijke culturele ruimte, door creatief en autonoom de vinger aan de pols te houden via presentaties, (co)producties en inspirerende en verbindende activiteiten, in intensieve samenwerking en gepaste afstemming met de relevante actoren.

In de hiërarchie der normen verbindt het bestuursorgaan en de algemene directie¹ zich in de eerste plaats tot het naleven van wet- en regelgeving, vervolgens tot de statuten van deBuren en tenslotte tot de bepalingen van dit intern reglement². Dit document dient te worden gelezen als een concretisering van de statuten, met name van TITEL III: HET BESTUURSORGaan.

Daarnaast werd bij het opstellen van dit intern reglement rekening gehouden met het visitatierapport en de reactie van personeel en bestuur daarop³, het door personeel en bestuur unaniem onderschreven rapport over inclusie en diversiteit⁴, de *Bestuurscode Cultuur*⁵, de *Code Diversiteit en Inclusie*,⁶ de *Fair Practice Code*⁷ en de *Duurzame Ontwikkelingsdoelen*⁸. Op basis hiervan worden *vertrouwen, transparantie, inclusie, solidariteit en duurzaamheid* als kernwaarden naar voor geschoven.

Het bestuursorgaan en de algemene directie hebben dit intern reglement opgesteld met als doel een transparante rolverdeling tussen het bestuursorgaan enerzijds en de algemene directie anderzijds te garanderen.

¹ Met algemene directie bedoelen we 'algemeen directeur'. De term 'algemene directie' wordt omwille van genderneutraliteit gebruikt.

² De statuten wijzen vooruit naar de komst van een 'huishoudelijk reglement' maar er is besloten de actuele terminologie van de *Bestuurscode Cultuur* en te werken met een 'intern reglement'.

³ Documenten: '20201207_deBuren_visitatie-rapport', '20210205_deBuren_visitatie-rapport_reactie-deBuren' en '2022-2024_deBuren_visitatie-reactie-SWOART'.

⁴ Document: '20201209_deBuren_Rapport-DIDI-LAB'.

⁵ [https://medialibrary.uantwerpen.be/oldcontent/container28663/files/Bestuurscode%20Cultuur%20\(digitaal\).pdf?_ga=2.58581608.390038596.1613721167-98377749.1613721167](https://medialibrary.uantwerpen.be/oldcontent/container28663/files/Bestuurscode%20Cultuur%20(digitaal).pdf?_ga=2.58581608.390038596.1613721167-98377749.1613721167)

⁶ <https://codedi.nl/wp-content/uploads/2020/08/Code-Diversiteit-en-Inclusie-Digitoegankelijk.pdf>

⁷ <https://fairpracticecode.nl/sites/default/files/2020-09/fairpractice-code-nl-2019-digitaal.pdf>

⁸ <https://www.sdg-nederland.nl/> & <https://do.vlaanderen.be/SDGs>

2. Basisbeginselen voor een goede samenwerking

De bestuursstructuur van deBuren is gebaseerd op een vruchtbare samenwerking tussen:

- de algemene directie, bevoegd voor alle inhoudelijke, artistieke en operationele aangelegenheden,

en

- het bestuursorgaan, bevoegd voor de strategische hoofdlijnen, het goedkeuren van de meerjarenplannen en meerjarenbegroting, en het afsluiten van de beheersovereenkomst en de wijzigingen of aanvullingen ervan, het opmaken van de jaarrekeningen en het opstellen van het jaarverslag, en de uitoefening van de andere, specifieke bevoegdheden die via de statuten aan het bestuursorgaan zijn toevertrouwd.

Bij het handelen en nemen van beslissingen streven de leden van het bestuursorgaan en de algemene directie steeds het belang van deBuren na.

Beslissingen van het bestuursorgaan zullen dan ook steeds gemotiveerd worden vanuit het belang van de organisatie.

Het bestuursorgaan en de algemene directie streven naar een zo groot mogelijke duidelijkheid en eenvoud van samenwerking.

Dit intern reglement voorziet in duidelijke en eenvoudige afspraken om de verschillende bevoegdheden, rollen en verantwoordelijkheden van beiden zo werkbaar mogelijk te maken.

Vanuit de opgebouwde vertrouwensrelatie en het respect voor elkaar, blijven discussies en informatie die worden uitgewisseld in het bestuursorgaan confidentieel. Deze worden op geen enkele manier gedeeld met instanties buiten deBuren tenzij dit past binnen een wettelijk voorziene procedure, of indien de confidentialiteit opgeheven werd door een beslissing van de raad van bestuur, en dit het belang van deBuren niet schaadt.

Jaarlijks in de aanloop naar de algemene vergadering zal de voorzitter van het bestuursorgaan in samenwerking met de leden van het bestuursorgaan en de algemene directie als onderdeel van een gestructureerde zelfevaluatie de toepassing van dit intern reglement evalueren.

3. Verplichtingen, onverenigbaarheden en voordracht van de leden van het bestuursorgaan

De bestuurders engageren zich ertoe hun expertise, kennis en netwerk in te zetten voor de goede werking van deBuren. Zij besteden hieraan voldoende tijd en nemen elke beslissing in het belang van de organisatie.

Zij garanderen te allen tijde dat er geen belangconflicten kunnen ontstaan en laten zich uitsluitend leiden door de algemene doelstelling van deBuren.

Conform de statuten, worden de bestuurders van deBuren hetzij voorgedragen door de Vlaamse Overheid, hetzij door de Nederlandse Overheid. Aangezien deze twee overheden een uiteenlopende benoemingscultuur hanteren, is het van belang daar in dit intern reglement rekenschap van te geven.

De Vlaamse overheid draagt zelf bestuurders voor. Daarnaast draagt het bestuursorgaan onafhankelijke Vlaamse bestuurders ter benoeming voor aan de Vlaamse Overheid.

De Nederlandse overheid delegeert de voordracht aan het bestuursorgaan die middels coöptatie nieuwe bestuurders aanwerft. Alle Nederlandse bestuurders identificeren zich als 'onafhankelijk' en het is derhalve mogelijk dat ook voor statutair niet-onafhankelijke bestuurders een open oproep wordt gehanteerd. Het bestuursorgaan draagt alle Nederlandse bestuurders voor aan de Nederlandse Overheid ter benoeming.

4. Minimale expertise van het bestuursorgaan en evenwicht in het bestuursorgaan

Het bestuursorgaan dient over voldoende inzichten, ervaringen en netwerken te beschikken in de diverse domeinen die voor de goede werking van de Buren onmisbaar zijn.

Enkel op die manier kan het bestuursorgaan met kennis van zaken oordelen over de aangelegenheden die tot haar bevoegdheid en verantwoordelijkheid horen. Elk lid van het bestuursorgaan wordt geacht een waardevolle en uitdrukkelijke expertise te hebben in één of meerdere van de volgende domeinen. Doordat de profielen van de bestuurders complementair zijn, worden minstens onderstaande expertisedomeinen gedekt.

Het bestuursorgaan als geheel dient minimaal en aantoonbaar over de volgende expertises te beschikken:

- Kennis van en ervaring met het werken in een Europese culturele context;
- Kennis van en ervaring met het werken in een Vlaams-Nederlandse culturele context;
- Kennis van en ervaring met het werken in een grootstedelijke, meertalige context, in het bijzonder de Brusselse (standplaats);
- Kennis van en ervaring met het werken in een toenemend digitale culturele context;
- Kennis van en ervaring met financieel beleid en personeelsbeleid;
- Kennis van en ervaring met publieke en private fondsenwerving op Europees, Vlaams-Nederlands en regionaal/lokaal vlak;
- Kennis van en ervaring met talentontwikkeling, in het bijzonder culturele en talige talentontwikkeling;
- Kennis van en ervaring met inclusief werken in een culturele context;
- Kennis van en ervaring met duurzaam werken in een culturele context;
- Kennis van en ervaring met culturele producties in brede zin en literaire, audio- en podiumproducties in het bijzonder;
- Kennis van en ervaring met culturele innovatie;
- Kennis van en ervaring met debatcultuur in brede zin en politieke, maatschappelijke, geschiedkundige, filosofische, economische, culturele en cultuurbeleidsmatige debatten in het bijzonder;
- Kennis van en ervaring met cultuurcommunicatie in brede zin.

Het bestuursorgaan wordt genderevenwichtig samengesteld, rekening houdend met de in de samenleving aanwezige genderdiversiteit. Daarnaast wordt, onder verwijzing naar de codes en rapporten benoemd onder punt 1, maatschappelijke representativiteit als een absolute voorwaarde voor het bestuursorgaan als geheel gestipuleerd. Naast het genderevenwicht wordt minstens ook rekening gehouden met: regionale spreiding, leeftijd, socio-culturele achtergrond, cultureel-etnische achtergrond en fysieke en/of psychische kwetsbaarheid.

5. Onafhankelijke bestuurders

Bij de selectie en de voordracht van de onafhankelijke bestuurders wordt er rekening gehouden met de reeds aanwezige, aantoonbare expertises van de door de subsidiërende overheden voorgedragen bestuurders.

Op basis van die samenstelling en de verhouding tussen de minimale expertises en evenwichten onder punt 4, eventueel in samenspraak met de algemene directie aangevuld met bijkomende benodigde expertises, worden desgevallend lacunes gesignaleerd en op basis daarvan op initiatief van de algemene directie profielen opgesteld voor een open oproep.

Onafhankelijke bestuurders worden aangeduid na een open oproep waarin de criteria waaraan zij dienen te voldoen, worden opgenomen.

Zo de subsidiërende overheden in de voordracht van nieuwe bestuurders onvoldoende rekening houden met de expertises en evenwichten onder punt 4, zal de raad van bestuur voldoende onafhankelijke bestuurders zoeken met het oog op het vertegenwoordigen van de ontbrekende doelgroep(en).

6. Rollen en bevoegdheden algemene vergadering en het bestuursorgaan

De onderlinge rollen en bevoegdheden tussen de algemene vergadering en het bestuursorgaan worden in de statuten afdoende omschreven. Onderstaande bepalingen vormen een aanvulling op de bevoegdheden zoals die door de statuten worden weergegeven en citeren die derhalve niet volledig.

De leden van het bestuursorgaan:

- zijn collectief verantwoordelijk voor het passend uitoefenen van hun verantwoordelijkheden;
- opereren als een collegiaal orgaan: beslissingen worden genomen na gemeenschappelijke beraadslaging, waarbij wordt gestreefd naar consensus;
- stemmen desgevallend, wanneer consensus niet bereikt wordt, via handopsteking⁹;
- nemen beslissingen met een gewone meerderheid van aanwezigen en/of in volmacht gegeven stemmen;
- kunnen louter volmacht geven via schriftelijke kennisgeving aan de voorzitter en de notulist¹⁰ voorafgaand van de vergadering;
- komen in principe ter beraadslaging fysiek samen maar kunnen ook rechtsgeldig opereren via videobellen of middels schriftelijke rondes;
- onthouden zich ervan om op eigen initiatief en zonder instemming van de algemene directie rechtstreeks contact te hebben met personeelsleden van deBuren.

⁹ Slechts in uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld als het over een beslissing gaat met betrekking tot een persoon) kan de stemming geheim zijn.

¹⁰ De notulist is een personeelslid van deBuren.

7. Rollen en bevoegdheden algemene directie

De algemene directie is bevoegd voor de inhoudelijke, artistieke en operationele leiding van deBuren.

De algemene directie:

- stuurt de dagelijkse werking van deBuren aan en implementeert de strategie van deBuren;
- staat in voor een correcte uitvoering van het personeelsbeleid, het financieel beleid, het IT-beleid, facilitair beleid en is bevoegd deze taken operationeel te delegeren;
- bereidt de beslissingen van het bestuursorgaan voor en voert deze vervolgens uit;
- neemt, op vraag van het bestuursorgaan, adviserend deel aan de vergaderingen van het bestuursorgaan;
- draagt de verantwoordelijkheid om de strategische lijnen die door het bestuursorgaan worden uitgezet te vertalen in operationele doelstellingen en acties;
- verstrekt alle nodige informatie aan het bestuursorgaan;
- legt verantwoording af aan het bestuursorgaan;
- voert minstens jaarlijks een samenwerkingsgesprek met de voorzitter, volgend op de zelfevaluatie van het bestuursorgaan – de modaliteiten van dit gesprek worden een kalenderjaar op voorhand vastgelegd en omvatten een adequate evaluatie van de algemene directie;
- heeft de bevoegdheid om, in uitvoering van het strategisch plan dat werd goedgekeurd door het bestuursorgaan, autonoom alle contracten af te sluiten en betaalopdracht te geven voor facturen waarvan de financiële draagwijdte beperkt blijft tot 50.000 euro¹¹;
- overlegt met de voorzitter over engagementen waarvan het facturatiebedrag hoger ligt dan 50.000 euro maar lager ligt dan 143.000 euro¹². In dat geval is een dubbele handtekening vereist en zal zowel de algemene directie als de voorzitter van het bestuursorgaan het contract en de betaalopdracht ondertekenen;
- legt engagementen met een waarde hoger dan 143.000 euro ter uitdrukkelijke goedkeuring voor aan het bestuursorgaan. Na goedkeuring is een dubbele handtekening vereist en zal zowel de algemene directie als de voorzitter van het bestuursorgaan het contract en de betaalopdracht ondertekenen.

¹¹ Alle bedragen zijn exclusief btw.

¹² In lijn met de richtlijnen drempelbedragen gunning overheidsopdrachten centrale overheid
<https://www.pianoo.nl/nl/regelgeving/drempelbedragen-europees-aanbesteden>

8. Slotbepalingen en ondertekening

In aansluiting op de statuten vervangt en groepeert dit intern reglement alle eerdere teksten die de bestuurlijke werkzaamheden regelen.

Dit intern reglement zal ook op de website van deBuren worden gepubliceerd.

Dit intern reglement werd vastgesteld op de bestuursvergadering van 20 juni 2025.

Hannelore Goeman
Voorzitter bestuursorgaan

Willem Bongers-Dek
Algemene directie