

Oplegvel Collegebesluit

| |
|--|
| Portefeuille C. van Velzen |
| Auteur Mevr. E.E. Benne |
| Telefoon 5113446 E-mail: benne@haarlem.nl |
| STZ/EC Reg.nr. 2008/223181 |
| Te kopiëren: A, B, C, D, E |
| B & W-vergadering van 16 december 2008 |

Onderwerp

Omvormen gemeenschappelijke regeling Muziekcentrum Zuid-Kennemerland tot een stichting

DOEL: Besluiten

Het oprichten van de Stichting Muziekcentrum Zuid- Kennemerland is een bevoegdheid van het college.

B&W

1. Het college besluit de stichting Muziekcentrum Zuid-Kennemerland op te richten;
2. Het college stemt in met de overdracht van taken, personeel en rechten en verplichtingen van de gemeenschappelijke regeling MZK aan de Stichting Muziekcentrum Zuid-Kennemerland en met het sociaal plan;
3. Het college stemt in met de statuten van de stichting en benoemt tot lid van de Raad van toezicht de kandidaten die zijn voorgedragen door het bestuur van de gemeenschappelijke regeling MZK. (bijlage B)
4. Het college besluit de bijdrage aan de gemeenschappelijke regeling om te zetten in een even grote subsidie aan de Stichting Muziekcentrum Zuid-Kennemerland;
5. Het college aanvaardt het verzoek van het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling om de liquidatie van de regeling uit te voeren;
6. De afwikkeling van de liquidatie en het formele besluit tot opheffen legt het college in 2009 aan de raad voor.
7. Het college machtigt de portefeuillehouder verzelfstandigingen om alle noodzakelijke (rechts)handelingen te verrichten die uit dit besluit voortvloeien.
8. De eenmalige kosten van het opheffen van de gemeenschappelijke regeling bedragen maximaal € 175.000. De kosten worden gemeld in de eerste Bestuursrapportage 2009.
9. De betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit.
10. Het besluit van het college wordt ter informatie toegestuurd aan de commissies Bestuur en Ontwikkeling

COLLEGE BESLUIT

Onderwerp: Omvormen gemeenschappelijke regeling Muziekcentrum Zuid-Kennemerland tot een stichting

Inleiding

Momenteel nemen Bennebroek, Haarlem en Haarlemmerliede en Spaarnwoude deel in de gemeenschappelijke regeling Muziekcentrum Zuid-Kennemerland. De deelnemers willen deze regeling om meerdere redenen opheffen en de taken overdragen aan een stichting.

De eerste reden is dat de verhoudingen binnen de regeling zeer scheef zijn (zeker na het uittreden van Heemstede enige jaren terug), aangezien Haarlemse leerlingen 97% van het bestand van de muziekschool uitmaken en daarmee ook 97% van de kosten voor Haarlem zijn.

Ten tweede is beëindiging van de regeling noodzakelijk om het MZK meer op afstand van de gemeente te laten functioneren en om de voorgenomen samenwerking tussen MZK, H'art en de Volksuniversiteit mogelijk te maken. De laatste reden is dat met de aanstaande samenvoeging van Bennebroek en Bloemendaal voor de nieuwe gemeente de meerwaarde van deelname aan de gemeenschappelijke regeling vervalt, aangezien Bloemendaal over een eigen muziekschool beschikt. Alle deelnemers zijn het eens met het opheffen van de regeling en het overdragen van de taken aan een stichting.

Besluitpunten college

1. Het college besluit de stichting Muziekcentrum Zuid-Kennemerland op te richten;
2. Het college stemt in met de overdracht van taken, personeel en rechten en verplichtingen van de gemeenschappelijke regeling MZK aan de Stichting Muziekcentrum Zuid-Kennemerland en met het sociaal plan.
3. Het college stemt in met de statuten van de stichting en benoemt tot lid van de Raad van toezicht de kandidaten die zijn voorgedragen door het bestuur van de gemeenschappelijke regeling MZK. (bijlage B)
4. Het college besluit de bijdrage aan de gemeenschappelijke regeling MZK om te zetten in een even grote subsidie aan de Stichting Muziekcentrum Zuid-Kennemerland;
5. Het college aanvaardt het verzoek van het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling om de liquidatie van de regeling uit te voeren;
6. De afwikkeling van de liquidatie en het formele besluit tot opheffen legt het college in 2009 aan de raad voor.
7. Het college machtigt de portefeuillehouder verzelfstandigingen om alle noodzakelijke (rechts)handelingen te verrichten die uit dit besluit voortvloeien.
8. De eenmalige kosten van het opheffen van de gemeenschappelijke regeling bedragen maximaal € 175.000. De kosten worden gemeld in de eerste Bestuursrapportage 2009.

Beoogd resultaat

De omvorming houdt feitelijk de door alle deelnemende gemeenten gewenste opheffing van de gemeenschappelijke regeling Muziekcentrum Zuid-Kennemerland in, onder gelijktijdige overheveling van taken, personeel, rechten en verplichtingen aan de stichting Muziekcentrum Zuid-Kennemerland.

Het besluit wordt genomen op grond van de onderliggende documenten:

A) Statuten en profiel Raad van Toezicht

De stichting krijgt een Raad van Toezicht bestaande uit minimaal 3 leden. Het college heeft zeggenschap over het toezicht als volgt geregeld:

- 1) Het college benoemt de eerste Raad van Toezicht conform de profielschets.
- 2) Het college kan de Raad van Toezicht schorsen/ontslaan bij disfunctioneren;
- 3) Het college moet akkoord gaan met voorstel tot statutenwijziging van strategisch belangrijke onderwerpen;
- 4) Het college moet akkoord gaan met voorstel tot ontbinding van de stichting;
- 5) Het college ontvangt periodieke financiële rapportage van de stichting.

Daarnaast houdt het college toezicht op de bedrijfvoering via regelmatig overleg, zoals vastgelegd in de subsidiebeschikking.

Via de subsidieverstrekking en de bijbehorende tegenprestaties van de stichting heeft het college invloed op het beleid van het Muziekcentrum.

B) Bedrijfsplan Stichting Muziekcentrum Zuid-Kennemerland

Het bedrijfsplan vormt de basis voor de op te stellen prestatieovereenkomst. In het bedrijfsplan beschrijft de nieuwe organisatie de toekomstplannen. Aan de orde komen het bestuur en management, de personele inrichting, strategie en beleid en de financiën van de nieuwe organisatie.

C) Sociaal plan

Het sociaal plan is opgesteld volgens het kader zoals dit ook bij andere verzelfstandigingen (bijv. het Frans Hals Museum) wordt gehanteerd. Het sociaal plan heeft de instemming van het Georganiseerd Overleg. Conform de bepalingen van het sociaal plan gaan alle medewerkers in hun huidige functie over naar de stichting volgens de CAO Kunsteducatie. In het kader van het continueren van de pensioenvoorwaarden bij het ABP pensioenfonds zullen de werknemers die op de datum van overgang in dienst zijn bij het MZK aangesloten blijven bij de pensioenregeling van het ABP. Hiervoor is dispensatie aangevraagd en verkregen. Nieuwe medewerkers (indiensttreding na de datum van overgang) zullen worden ondergebracht bij het pensioenfonds PGGM.

Argumenten

Het college heeft op 18 juli 2006 het principebesluit genomen om (na nader onderzoek) de gemeenschappelijke regeling op te heffen en de activiteiten voort te zetten onder een andere rechtspersoon. De raadscommissie Ontwikkeling heeft dit besluit ter kennisname ontvangen en geen noodzaak gezien ter behandeling te agenderen.

Op 1 mei 2007 heeft het college ingestemd met de conclusie uit het nadere onderzoek 'Bedrijfseconomisch onderzoek MZK' betreffende het vervolgtraject verzelfstandiging MZK. Onderdeel daarvan is het omvormen van de gemeenschappelijke regeling tot een stichting. De commissie Bestuur heeft dit besluit besproken in haar vergadering van 10 mei 2007.

De raadscommissies hebben met het voor kennisgeving aannemen respectievelijk bij de behandeling geen bedenkingen geuit tegen het opheffen van de gemeenschappelijke regeling, noch tegen het oprichten van een stichting. De commissies hebben evenmin aanleiding gezien voor een raadsbehandeling, omdat er geen verschillen van inzicht bestaan tussen partijen.

Op grond van dit principebesluit is de opheffing van de regeling en de overgang naar een nieuwe rechtspersoon voorbereid. Bij brief van 12 november 2008 heeft het Algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling Muziekcentrum Zuid-Kennemerland de gemeenten gevraagd toestemming te verlenen om de gemeenschappelijke regeling op te heffen en om te vormen tot een stichting. In het Algemeen bestuur zijn bestuurders van alle deelnemende gemeenten in de regeling vertegenwoordigd.

Kanttekeningen

Omvorming

De omvorming van de gemeenschappelijke regeling tot een stichting is geen verzelfstandiging zoals van het Frans Hals Museum. De regeling is immers reeds een zelfstandig functionerende organisatie, met eigen rechtspersoonlijkheid. Voor de omvorming is derhalve geen raadsbesluit nodig, er gaan immers geen personeelsleden van de gemeente Haarlem over naar de stichting.

Het oprichten van de stichting heeft het college reeds in 2006 en 2007 besproken met de raad(scommissie), die daartegen geen bezwaar had. Op grond daarvan heeft de provincie Noord-Holland goedkeuring verleend aan de oprichting bij besluit van 24 november 2008.

De Ondernemingsraad heeft positief geadviseerd over de omvorming van de regeling tot een stichting.

Met het Georganiseerd Overleg is overeenstemming bereikt over het sociaal plan.

Financiën

De eenmalige kosten van het opheffen van de gemeenschappelijke regeling en de overgang naar een stichting worden (voor Haarlem) geraamd op maximaal € 175.000,-. In dit bedrag zijn kosten opgenomen voor:

- Administratieve afwikkeling van de opheffing van de regeling
- Oprichtingskosten nieuwe stichting
- Extra personeelskosten wegens extra werkzaamheden (o.m. OR leden)
- Begeleiding en advisering bij het verzelfstandigingstraject

Een definitieve opstelling van de kosten zal tezamen met de jaarrekening 2008 in een liquidatieverslag aan de raden van de deelnemende gemeenten worden voorgelegd.

De kosten worden gemeld in de eerste Bestuursrapportage 2009

Uitvoering

Voor het uitvoeren van de activiteiten van de Stichting Muziekcentrum Zuid-Kennemerland zal de Haarlemse bijdrage aan het Muziekcentrum worden omgezet in een subsidie. Het subsidie aan de stichting Muziekcentrum Zuid-Kennemerland zal voor 2009 € 1.326.480 bedragen. Dit bedrag is gebaseerd op de in de begroting opgenomen bijdrage voor 2009.

Aan de bijdrage is € 18.000 toegevoegd voor de kosten van rente en aflossing van een lening die de stichting van de gemeenschappelijke regeling overneemt. De rente en aflossing worden betaald door de gemeente en zijn separaat in de gemeentebegroting opgenomen.

Tevens is een bedrag van € 16.000 toegevoegd voor de vervangingskosten van personeel bij ziekte. Voorheen vergoedde de gemeente deze kosten jaarlijks achteraf.

Het subsidiebedrag wordt jaarlijks aangepast op basis van de uitgangspunten voor de begroting van de gemeente Haarlem.

Om als zelfstandige instelling risico's in de exploitatie te kunnen opvangen en nieuwe ontwikkelingen te kunnen voorfinancieren, dient het MZK als stichting te beschikken over voldoende financiële middelen. Daartoe wordt de subsidie aan de stichting Muziekcentrum Zuid-Kennemerland vooraf uitgekeerd in twee termijnen van zes maanden, waarbij in het eerste jaar de 2^e termijn wordt overgemaakt vier maanden na de eerste termijn en vervolgens steeds elke zes maanden. Aldus krijgt het Muziekcentrum in feite een permanent voorschot van twee maanden subsidie (€ 221.080). Dit bedrag dient als werkkapitaal.

De opgebouwde reserveringen voor de vakantietoelage en de levensloopregeling tot en met 31 december 2008 maken onderdeel uit van het eerste subsidievoorschot van € 663.240 dat de gemeente per 1 januari 2009 uitbetaalt aan de stichting.

Bijlagen

- A. Statuten van de Stichting Muziekcentrum Zuid-Kennemerland en profiel raad van toezicht.
- B. Voordracht leden Raad van toezicht (nog niet bekend)
- C. Goedkeuring provincie Noord-Holland voor de oprichting van een Stichting.
- D. Bedrijfsplan Muziekcentrum Zuid-Kennemerland.
- E. Sociaal plan Muziekcentrum Zuid-Kennemerland.

Het college van burgemeester en wethouders

ORGANEN

Artikel 4

1. De stichting kent een directeur die belast is met het bestuur
2. De stichting kent tevens een Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in de stichting.
3. De stichting kent voorts in elk geval nog een Ondernemingsraad.

DE DIRECTEUR

Artikel 5

1. De directeur is belast met het bestuur van de stichting. Deze bepaalt het beleid en stuurt en coördineert alle processen die de resultaten en de kwaliteit van de werkzaamheden van de stichting dienen.
2. De directeur is verantwoordelijk voor de financiële positie van de stichting en haar resultaten.
3. Aan de directeur komen alle bevoegdheden toe die niet aan andere organen van de stichting zijn toegekend.
4. De directeur neemt alvorens is besloten tot het voeren van het rechtsgeding alle conservatoire maatregelen en doet wat nodig is om verjaring, verlies van recht of bezit te voorkomen.
5. De directeur verschaft de Raad van Toezicht gevraagd en ongevraagd tijdig alle informatie die de Raad van Toezicht nodig heeft om zijn taak optimaal te kunnen vervullen.
6. De directeur kan geen deel uitmaken van de Raad van Toezicht en kan – behoudens ontheffing door de Raad van Toezicht – geen directielid of bestuurslid zijn of het lidmaatschap van een toezichthoudend of adviserend orgaan bekleden van een instelling binnen het directe werkgebied van de stichting die een zelfde of een gelijksoortig doel heeft als de stichting.
7. De directeur doet aan de Raad van Toezicht opgave van al zijn nevenfuncties, waaronder – maar niet beperkt tot – bestuursfuncties, commissariaten en adviseurschappen. Tevens wordt er opgave gedaan of er zakelijke banden bestaan tussen de stichting en een andere rechtspersoon of onderneming waarmee de directeur persoonlijk – direct of indirect – is betrokken.
8. In geval van belet of ontstentenis van de directeur wordt de directeur waargenomen door de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht heeft evenwel de plicht om zo spoedig mogelijk een vervanger te benoemen en de bevoegdheid om, zolang nog geen vervanger is gevonden, één of meer personen te belasten met de dagelijkse leiding. Leden van de Raad van Toezicht kunnen niet belast worden met de dagelijkse leiding, onverminderd zijn bevoegdheid daartoe een of meer personen met de dagelijkse leiding te belasten.

Benoeming directeur

Artikel 6

1. De directeur wordt benoemd door de Raad van Toezicht voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd, in welk geval de duur van de benoeming bij het benoemingsbesluit wordt vastgesteld. Voor de eerste maal wordt de directeur van de stichting bij deze akte benoemd.
2. Het directielidmaatschap eindigt in de gevallen zie artikel 7, a tm. d

Ontslag en schorsing directeur

Artikel 7

1. De directeur kan door de Raad van Toezicht worden geschorst of ontslagen:
 - a. indien de directeur niet naar behoren functioneert;
 - b. indien zich een onverenigbaarheid voordoet zoals bedoeld in artikel 5 lid 6 van deze statuten;
 - c. indien zich naar het oordeel van de Raad van Toezicht een andere onverenigbaarheid van hoedanigheden voordoet en de directeur na daartoe te zijn gemaand, hierin geen verandering heeft gebracht;
 - d. in alle gevallen wegens gedragingen waardoor de goede naam of de belangen van de stichting worden geschaad.

Indien de directeur geschorst is, kan deze de aan zijn functie verbonden rechten en bevoegdheden niet uitoefenen. De directeur over wiens schorsing of ontslag wordt beraadslaagd, moet in de desbetreffende vergadering de gelegenheid worden geboden om te worden gehoord en heeft het recht zich te verdedigen of te verantwoorden en zich hierbij door een gemachtigde te laten bijstaan.

2. Een schorsing – waartoe kan worden besloten met een gewone meerderheid van stemmen – die niet binnen drie maanden door een besluit tot verlenging van de schorsing of ontslag wordt gevolgd, eindigt door het verloop van die termijn.
3. Een besluit tot ontslag dient met een gewone meerderheid van stemmen te worden genomen in een vergadering van de Raad van Toezicht, waarin alle leden aanwezig zijn. Indien niet alle leden van de Raad van Toezicht aanwezig zijn, wordt een nieuwe vergadering bijeengeroepen, te houden binnen één maand na de eerste, maar niet eerder dan vijftien dagen daarna. In die tweede vergadering dient het besluit tot ontslag met een meerderheid van tenminste drie/vierden te worden genomen, ongeacht of alle leden van de Raad van Toezicht aanwezig zijn.

Tegenstrijdig belang

Artikel 8

1. In geval van tegenstrijdig belang brengt de directeur de Raad van Toezicht hiervan onverwijld op de hoogte.
2. In alle gevallen van een tegenstrijdig belang tussen de stichting en haar directeur, wordt de stichting vertegenwoordigd door de Raad van Toezicht.

Vertegenwoordiging

Artikel 9

De directeur vertegenwoordigt onverminderd het elders in deze statuten bepaalde, de stichting in en buiten rechte.

RAAD VAN TOEZICHT

Taken en bevoegdheden

Artikel 10

1. De Raad van Toezicht is belast met het toezicht op de algemene gang van zaken binnen de stichting en met het toezicht op het door de directeur gevoerde beheer en beleid en is voorts belast met de taken en bevoegdheden die hem bij deze statuten zijn toegekend.
2. Aan de goedkeuring van de Raad van Toezicht zijn de volgende besluiten van de directeur onderworpen:
 - a. de vaststelling en wijziging van de voor enig jaar of een reeks van jaren opgestelde strategische beleidsplannen;
 - b. de vaststelling van de begroting en de jaarrekening;
 - c. de duurzame en rechtstreekse of middellijke samenwerking met andere rechtspersonen, alsmede verbreking van zodanige samenwerking, indien deze samenwerking of verbreking van ingrijpende betekenis is;
 - d. het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen;
 - e. het aangaan van huurovereenkomsten boven een door de Raad van Toezicht vast te stellen bedrag;
 - f. de aanvraag van faillissement en surcéance van betaling van de stichting;
 - g. de beëindiging van de dienstbetrekking van een aanmerkelijk aantal werknemers tegelijkertijd of binnen een kort tijdsbestek;
 - h. een ingrijpende wijziging in de arbeidsomstandigheden van een aanmerkelijk aantal werknemers;
 - i. de benoeming van de registeraccountant;
 - j. het aangaan van geldleningen boven een door de Raad van Toezicht vast te stellen bedrag;
 - k. het verstrekken van borgtochten of andere zekerheden, waaronder hoofdelijk medeschuldenaar;
 - l. het initiatief nemen tot een rechtsgeding waarbij een bedrag hoger dan € 25.000 in het geding is, met uitzondering van een incassoproces, een proces in kort geding of een bezwaar of beroep tegen een subsidiebeslissing;
 - m. het oprichten van en deelnemen in andere rechtspersonen.
3. De Raad van Toezicht benoemt, schorst en ontslaat de directeur en stelt de bezoldiging en verdere arbeidsvoorwaarden vast conform de voor dergelijke functies geldende schaal van de gemeentelijke CAO dan wel de CAO Kunsteducatie.

4. Een delegatie uit het midden van de Raad van Toezicht voert jaarlijks een functioneringsgesprek met de directeur.

Samenstelling en werkwijze

Artikel 11

1. De Raad van Toezicht bestaat uit tenminste drie (3) natuurlijke personen, waarvan minimaal drie (2) leden woonachtig zijn in het directe werkgebied van de stichting. Het gewenste aantal leden is vijf (5).
2. Gestreefd wordt naar een evenwichtige samenstelling van de Raad van Toezicht, zoals nader uitgewerkt in de door het huidige bestuur en daarna door de Raad van Toezicht vast te stellen profielschets van de Raad van Toezicht.
3. De profielschets wordt ter advisering voorgelegd aan de Ondernemingsraad. Het advies van de Ondernemingsraad wordt aan de Raad van Toezicht toegezonden.
4. De Raad van Toezicht draagt uit haar midden een voorzitter voor, welke voordracht moet worden bekrachtigd door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Haarlem.
5. Gedurende het bestaan van een vacature kunnen de overblijvende leden, mits niet minder dan drie in getal, alle bevoegdheden van de Raad van Toezicht volledig uitoefenen.
6. Het lidmaatschap van de Raad van Toezicht is onverenigbaar met de functie van directeur of werknemer van de stichting en ambtenaar of bestuurder van de gemeente Haarlem of van andere gemeenten in opdracht waarvan de stichting de muziek(-theater)- en danseducatie uitvoert.
7. De Raad van Toezicht werkt overeenkomstig de principes van de Code Cultural Governance;
8. De Raad van Toezicht regelt de onderlinge taakverdeling;
9. De Raad van Toezicht regelt de werkwijze met de directeur en legt deze vast in een directiestatuut.

Benoeming leden

Artikel 12

1. De leden van de Raad van Toezicht worden voor de eerste maal benoemd door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Haarlem.
2. Voor de eerste zittingsperiode worden de leden geworven door de directeur, op basis van een profielschets. De OR is gevraagd te adviseren over de profielschets voor de Raad van Toezicht. De directeur doet een voordracht naar het zittende bestuur.
3. Indien in de Raad van Toezicht een vacature ontstaat, neemt de Raad van Toezicht maatregelen tot aanvulling van het ledental.
4. De leden van de Raad van Toezicht worden door de Raad van Toezicht benoemd voor een periode van maximaal vier jaren en zijn na hun aftreden voor maximaal één volgende periode van maximaal vier jaren herbenoembaar. Zij treden af volgens een door de Raad van Toezicht op te stellen rooster van aftreden.

Schorsing en ontslag leden

Artikel 13

1. Het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Haarlem kan de Raad van Toezicht schorsen en ontslaan in geval van disfunctioneren van de Raad van Toezicht.
2. De Raad van Toezicht kan leden van de Raad van Toezicht schorsen en ontslaan bij gebleken ongeschiktheid of disfunctioneren van de betrokkene(n). Het lid, wiens schorsing of ontslag wordt overwogen, wordt voorafgaand gehoord over de voorgenomen beslissing.
3. Een lid dat is geschorst kan de aan zijn functie verbonden rechten en bevoegdheden niet uitoefenen.
4. Onder ongeschiktheid in de zin van lid 2 wordt in ieder geval verstaan de omstandigheid dat een lid van de Raad van Toezicht frequent en zonder opgaaf van geldige reden afwezig is op vergaderingen van de Raad van Toezicht of wanneer hij zich zodanig gedraagt dat de goede naam of de belangen van de stichting worden geschaad.
5. Behalve door periodiek aftreden en ontslag zoals bepaald in lid 2 van dit artikel, defungeert een lid van de Raad van Toezicht:

- a. door opzegging van het lid, met inachtneming van een termijn van drie maanden, welke termijn in overleg met de Raad van Toezicht kan worden bekort;
- b. door overlijden van het lid;
- c. doordat zich ten aanzien van het lid een van de onverenigbaarheden als bedoeld in artikel 11 lid 6 van deze statuten voordoet;
- d. doordat hij failliet wordt verklaard of surseance van betaling wordt verleend;
- e. door zijn onder curatele stelling.

Vergaderingen

Artikel 14

1. De Raad van Toezicht vergadert tenminste vier (4) maal per jaar en voorts zo dikwijls als de directeur dit wenselijk acht, dan wel een lid van de Raad van Toezicht daartoe een verzoek tot de voorzitter richt.
2. Indien de voorzitter in gebreke blijft binnen één (1) maand na het indienen van het verzoek als hiervoor bedoeld een vergadering te beleggen, heeft de verzoeker zelf het recht een vergadering te beleggen, welke bij ontstentenis van de voorzitter en/of diens plaatsvervanger zelf in haar leiding kan voorzien.
3. Oproeping tot de vergaderingen geschiedt door een tenminste zeven dagen voor de vergadering verzonden convocatie, waarin de te behandelen onderwerpen zijn genoemd.
4. De leden van de Raad van Toezicht zijn niet bevoegd zich door een gevolmachtigde ter vergadering te doen vertegenwoordigen.
5. De vergaderingen van de Raad van Toezicht worden bijgewoond door de directeur, tenzij de Raad van Toezicht te kennen heeft gegeven zonder deze te willen vergaderen. De directeur heeft een adviserende stem.
6. Van vergaderingen van de Raad van Toezicht worden notulen opgemaakt.

Besluitvorming

Artikel 15

1. De Raad van Toezicht kan – voor zover in de statuten niet anders is bepaald – geen besluiten nemen indien niet tenminste de helft van het totaal aantal zitting hebbende leden aanwezig is.
2. De Raad van Toezicht is bevoegd – ongeacht het aantal aanwezige leden – een besluit te nemen indien dat besluit niet ter vorige vergadering kon worden genomen omdat niet minimaal de helft van de zitting hebbende leden aanwezig was.
3. Ieder lid heeft één stem. Voor zover in deze statuten niet anders is bepaald, worden besluiten genomen met gewone meerderheid van stemmen.
4. Bij staking van stemmen in een vergadering waarin niet alle stemgerechtigde leden aanwezig zijn, wordt het besluit omtrent het voorstel uitgesteld tot de volgende vergadering. Indien in deze tweede vergadering de stemmen wederom staken, wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
5. Het bepaalde in het vorige lid geldt niet voor de stemming over de benoeming of voordracht van personen. Indien bij een stemming over benoeming of voordracht van personen op geen van de kandidaten de gewone meerderheid van stemmen is uitgebracht, vindt een herstemming plaats tussen de twee kandidaten die het hoogste aantal stemmen hebben verkregen. Indien er niet twee kandidaten zijn zoals bedoeld in de vorige zin, vindt eerst een tussenstemming plaats tussen de kandidaten die een gelijk aantal stemmen hebben verkregen in de eerste stemronde, alvorens de herstemming als bedoeld in de vorige zin plaats heeft. Indien de stemmen staken in een herstemming of een tussenstemming, beslist het lot.
6. Stemming over zaken kan mondeling geschieden. Over personen dient schriftelijk gestemd te worden.
7. Besluiten kunnen ook buiten de vergadering geldig worden genomen, mits alle leden zich schriftelijk – waaronder begrepen elk via gangbare communicatiemiddelen overgebracht en op schrift ontvangen bericht - omtrent het voorstel hebben geuit en het besluit met algemene stemmen wordt genomen. Van de uitslag van de stemming wordt op de eerstvolgende vergadering door de voorzitter schriftelijk verslag gedaan.

Jaarverslag Raad van Toezicht

Artikel 16

1. De Raad van Toezicht maakt binnen zes (6) maanden na afloop van het boekjaar van de stichting een verslag op van zijn werkzaamheden in het afgelopen boekjaar.

2. Het verslag van de Raad van Toezicht vermeldt onverminderd het elders in deze statuten bepaalde, in ieder geval:
 - a. het aantal vergaderingen van de Raad van Toezicht;
 - b. het oordeel van de Raad van Toezicht over de algemene gang van zaken in de stichting;
 - c. de naam, leeftijd, geslacht, nevenfuncties en overige relevante gegevens van elk van de leden van de Raad van Toezicht; en
 - d. de wijze waarop met de “Code Cultural Governance” is omgegaan.
3. De Raad van Toezicht evalueert de behaalde resultaten op de onderscheidenlijke beleidsterreinen aan de hand van de gestelde doelen en bijbehorende budgetten en legt zijn bevindingen ter zake neer in zijn jaarverslag.
4. De Raad van Toezicht kan na goedkeuring van de jaarstukken kwijting verlenen aan de directeur ter zake van het door deze gevoerde bestuur over het afgelopen boekjaar. Omtrent het al dan niet verlenen van kwijting wordt melding gemaakt in het jaarverslag van de Raad van Toezicht.
5. De Raad van Toezicht evalueert jaarlijks haar eigen functioneren en doet hiervan melding in zijn jaarverslag.

FINANCIEN

Administratie en boekhouding

Artikel 17

1. De directeur is verplicht van de vermogenstoestand van de stichting en van alles betreffende de werkzaamheden van de stichting – daaronder begrepen al haar financiële transacties, ontvangsten en uitgaven - op een zodanige wijze een administratie te voeren en de daartoe behorende boeken, bescheiden en andere gegevensdragers op zodanige wijze te bewaren dat daaruit te allen tijde de rechten en verplichtingen van de stichting kunnen worden gekend.
2. Leden van de Raad van Toezicht hebben - voor zover van belang voor een juiste uitoefening van hun toezichhoudende taak en na voorafgaande in kennis stelling van de directeur – tijdens normale kantooruren toegang tot de administratie van de stichting. De directeur verschaft desgevraagd door een lid van de Raad van Toezicht, gegevens uit de administratie van de stichting aan de Raad van Toezicht.
3. De in het vorige lid bedoelde administratie dient zodanig te zijn ingericht dat zij het inzicht in het beleid en de voortgang van de resultaten van het beleid, ondersteunt. De Raad van Toezicht kan de directeur daartoe bindende aanwijzingen geven.
4. De directeur houdt aantekening bij van de door de organen van de stichting genomen besluiten. Tenzij de wet zich hiertegen verzet, verstrekt de directeur desgevraagd door een lid van de Raad van Toezicht, een afschrift of uittreksel van deze aantekeningen aan de Raad van Toezicht.

Beleid en begroting

Artikel 18

1. Jaarlijks wordt uiterlijk twee (2) maanden voor de aanvang van het komende boekjaar de begroting door de directeur vastgesteld.
2. Uiterlijk twee maanden voor de aanvang van het komende boekjaar toont de directeur jaarlijks aan de Raad van Toezicht ter goedkeuring een beleidsplan en de daarbij behorende begroting voor het komende boekjaar.

Boekjaar

Artikel 19

Het boekjaar van de stichting loopt van één januari tot en met eenendertig december.

Jaarrekening en jaarverslag

Artikel 20

1. Binnen maximaal twaalf (12) weken na afloop van het boekjaar dient de directeur de jaarrekening en het jaarverslag ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht voor te leggen. De

- directeur legt hierbij de verklaring van de registeraccountant houdende bevindingen, alsmede de door de accountant opgestelde managementletter aan de Raad van Toezicht over.
2. In het jaarverslag doet de directeur verslag van de behaalde resultaten op de onderscheidenlijke beleidsterreinen aan de hand van de gestelde doelen en bijbehorende budgetten.
 3. De jaarrekening en het jaarverslag dienen qua verslaglegging te corresponderen met de begroting en het beleidsplan van hetzelfde boekjaar.
 4. In het jaarverslag worden de naam, leeftijd, geslacht en nevenfuncties als bedoeld in artikel 5 lid 7 van deze statuten, van de directeur vermeld.

STATUTENWIJZIGING, ONTBINDING EN VEREFFENING

Artikel 21

1. De statuten kunnen door de directeur na goedkeuring door de Raad van Toezicht worden gewijzigd. Het besluit daartoe zal slechts kunnen worden genomen in een speciaal daartoe belegde vergadering, waartoe wordt opgeroepen door middel van een tenminste veertien (14) dagen vòòr de vergadering aan alle leden gezonden convocatie.
2. In de statuten kan niet eerder een wijziging worden aangebracht dan na schriftelijke goedkeuring van de Raad van Toezicht en, indien de wijziging betrekking heeft op artikel 2, artikel 12 lid 1, artikel 13 lid 1, artikel 22 lid 1 en artikel 23 lid 4, na schriftelijke goedkeuring door het College van Burgemeester en Wethouders van Haarlem.
3. Voor een dergelijk besluit tot goedkeuring is in de Raad van Toezicht een meerderheid vereist van tenminste twee/derde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering waarin alle leden van de Raad van Toezicht aanwezig zijn. Is het hiervoor bedoelde aantal leden niet aanwezig, dan kan in een volgende vergadering tot goedkeuring van de statutenwijziging worden besloten met twee/derde meerderheid, indien tenminste drie van de vijf of vijf van de zeven leden van de Raad van Toezicht aanwezig zijn.
4. De wijziging van de statuten moet op straffe van nietigheid bij notariële akte tot stand komen. De directeur is verplicht een authentiek afschrift van de akte van wijziging, alsmede van de gewijzigde statuten, neer te leggen ten kantore van het openbaar handelsregister, gehouden door de Kamer van Koophandel en Fabrieken, waaronder de stichting ressorteert.

Ontbinding

Artikel 22

1. De directeur is bevoegd de stichting te ontbinden. Op het daartoe te nemen besluit is toepasselijk hetgeen in artikel 21 van deze statuten is bepaald aangaande een besluit tot statutenwijziging met inbegrip de schriftelijke goedkeuring door het College van Burgemeester en Wethouders van Haarlem.
2. De stichting wordt bovendien ontbonden:
 - a. door insolventie nadat zij in staat van faillissement is verklaard of door opheffing van het faillissement wegens de toestand van de boedel;
 - b. door rechterlijke uitspraak in de bij de wet genoemde gevallen.

Vereffening

Artikel 23

1. De vereffening geschiedt door de directeur.
2. De stichting blijft na haar ontbinding voortbestaan indien en voor zover dit voor de vereffening van haar zaken nodig is.
3. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van de statuten zo veel mogelijk en zover nodig van kracht.
4. Na vereffening wordt het door subsidies verkregen deel van het liquidatiesaldo ter beschikking gesteld aan de subsidiërende gemeenten in verhouding van de respectievelijke subsidiebijdragen.
5. Na vereffening zal het niet door subsidies verkregen deel van het liquide saldo zo worden besteed, dat daarmee het cultureel belang gediend is.

REGLEMENTEN

Artikel 24

1. De Raad van Toezicht stelt een Reglement vast waarin nadere regels worden gesteld over de werkwijze van de directeur en de Raad van Toezicht. Dit reglement bevat in ieder geval een nadere bepaling omtrent:
 - a. periodieke bezinning op het voor de stichting gewenste besturingsmodel;
 - b. het voeren, vastleggen en archiveren van het jaarlijks te houden functioneringsgesprek met de directeur;
 - c. de ondersteuning door de secretariële staf ten behoeve van het functioneren van de Raad van Toezicht;
 - d. periodiek overleg over de relatie met de directeur;
 - e. periodiek overleg over de wenselijkheid van (continuering van) een verzekering tegen bestuurdersaansprakelijkheid;
 - f. het vaststellen van het vergaderrooster van de Raad van Toezicht en de gezamenlijke vergadering met de directeur.
2. De reglementen van de stichting mogen geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met de bepalingen van deze statuten of de wet.

SLOTBEPALINGEN

Artikel 25

1. In alle gevallen, waarin zowel de wet als de statuten niet voorzien, beslist de directeur, die daarvan melding doet aan de Raad van Toezicht.
2. Het eerste boekjaar van de stichting eindigt op eenendertig december tweeduizend negen (31.12.2009).

EERSTE DIRECTEUR EN LEDEN VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

Voorts verklaarde de comparant, handelend als gemeld. Dat voor de eerste maal als directeur zal optreden:

Mevrouw drs. G.B.Lebbink

Tenslotte verklaarde de comparant, handelend als gemeld, dat de Raad van Toezicht bestaat uit vijf (5) leden en dat voor de eerste maal als leden zullen optreden, in de achter hun naam vermelde functie:

1. (voorzitter Raad van Toezicht)
2. (lid van de Raad van Toezicht)
3. (lid van de Raad van Toezicht)
4. (lid van de Raad van Toezicht)
5. (lid van de Raad van Toezicht)

Datum **24 NOV. 2008**

Ons kenmerk **2008-69058**

Onderwerp **oprichten Stichting MZK**

GEMEENTE HAARLEM

Zaak nr.: **205620**

Doc. nr.:

Noord-Holland

Afd.: **ST275c**

Kopie:

Reg. datum: **28 NOV 2008**

Bezoekadres

Houtplein 33
Haarlem

Burgemeester en Wethouders

van Haarlem
Postbus 511
2003 PB HAARLEM

Postadres

Postbus 3007
2001 DA Haarlem

| | |
|----------------|------------------|
| Aldern. datum: | Onlv. bew. |
| Behandelaar: | Paraaf afgedaalt |
| | |

Tel (023) 514 3143
Fax (023) 514 3030

Directie **Subsidies, Handhaving en Vergunningen**

Bijlage(n)

Behandeld door

R. W. Timmers

Telefoon (023) 514 3562

Uw kenmerk **2008/197843**

E-mail

timmersr@noord-holland.nl

VERZONDEN 27 NOV. 2008

Geacht college,

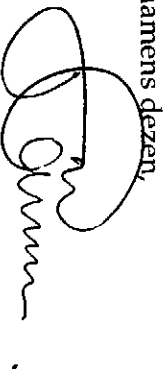
Bij brief van 19 november 2008 stuurde u ons uw besluit tot het oprichten van de Stichting Muziekcentrum Zuid-Kennemerland met de vraag of dit besluit kan worden goedgekeurd.

Wij hebben uw besluit getoetst aan artikel 160, lid 2 en 3 van de Gemeentewet en zijn van oordeel dat de oprichting van de stichting bijzonder aangewezen moet worden geacht voor de behartiging van het daarmee te dienen openbaar belang. Daarnaast constateren wij dat de gemeenteraad in de gelegenheid is geweest zijn wensen en bedenkingen over de oprichting van deze stichting aan uw bestuur ter kennis te brengen. Wij keuren uw besluit tot het oprichten van de Stichting Muziekcentrum Zuid-Kennemerland dan ook goed.

Hoogachtend,

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland,

namens dezen,



sectormanager Handhaving

mw. ing. T.M. Lammersen

Retouradres Postbus 511, 2003 PB Haarlem

College van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland
SHV / HH / TAO
T.a.v. R. Timmers
Postbus 3007
2001 DA Haarlem

Datum 19 november 2008
Ons kenmerk 2008/197843
Contactpersoon W.H.C. Stigter
Doorkiesnummer 023-5113062 / 06-41384923
E-mail wstigter@haarlem.nl
Bijlage(n) 5
Onderwerp Verzoek om goedkeuring oprichting stichting MZK

Geacht college,

Burgemeester en wethouders van Haarlem vragen uw goedkeuring in gevolge artikel 160 lid 3 van de Gemeentewet voor de oprichting van de Stichting Muziekcentrum Zuid-Kennemerland.

Aanleiding

Momenteel nemen Bennebroek, Haarlem en Haarlemmerliede en Spaarnwoude deel in de gemeenschappelijke regeling Muziekcentrum Zuid-Kennemerland. De deelnemers willen deze regeling om twee redenen opheffen en de taken overdragen aan de stichting. De eerste reden is dat met de aanstaande samenvoeging van Bennebroek en Bloemendaal voor de nieuwe gemeente de meerwaarde van deelname aan de gemeenschappelijke regeling vervalt, aangezien Bloemendaal over een eigen muziekschool beschikt. De tweede reden is dat de verhoudingen binnen de regeling zeer scheef zijn (zeker na het uitreden van Heemstede enige jaren terug), aangezien Haarlemse leerlingen 97% van het bestand van de muziekschool uitmaken en daarmee ook 97% van de kosten voor Haarlem zijn. Alle deelnemers zijn het eens met het opheffen van de regeling en het overdragen van de taken aan de stichting.

Het college van Haarlem heeft op 18 juli 2006 het principebesluit genomen om (na nader onderzoek) de gemeenschappelijke regeling op te heffen en de activiteiten voort te zetten onder een andere rechtspersoon. De raadscommissie Ontwikkeling heeft dit besluit ter kennisname ontvangen en geen noodzaak gezien ter behandeling te agenderen.

Op 1 mei 2007 heeft het college ingestemd met de conclusie uit het nadere onderzoek 'Bedrijfseconomisch onderzoek MZK' betreffende het vervolgtraject verzelfstandiging MZK. De commissie Bestuur heeft dit besluit besproken in haar vergadering van 10 mei 2007.

De raadscommissies hebben met het voor kennisgeving aannemen respectievelijk bij de behandeling geen bedenkingen geuit tegen het opheffen van de gemeenschappelijke regeling, noch tegen het oprichten van een stichting. De commissies hebben evenmin aanleiding gezien voor een raadsbehandeling, omdat er geen verschillen van inzicht bestaan tussen partijen.

Vorm

Veel muziekscholen hebben een stichting als rechtsvorm, reden waarom ook Haarlem voor deze vorm kiest. Meer precies gaat het om het zogenoemde raad van toezicht model met een directeur/bestuurder. In de statuten zijn de bevoegdheden daarvan en van de directie toegelicht. De gemeente behoudt op enkele cruciale punten instemmingsrecht op beslissingen van de stichting, teneinde de belangen van de gemeente te waarborgen. Deze stichtingsvorm is ook van toepassing op de verzelfstandigde Stadsbibliotheek en het Frans Hals Museum.

Financiering en risico

De stichting ontvangt van de gemeente jaarlijks een subsidie die overeenkomt met het huidige aandeel van Haarlem in de gemeenschappelijke regeling. Andere gemeenten kunnen bij de stichting op basis van een klant-leverancierrelatie diensten afnemen. De gemeente Haarlem loopt daarmee niet meer of minder risico dan nu.

Informatie

In uw toetsingsbeleid hebt u aangegeven welke informatie nodig is bij een verzoek om goedkeuring. In onderstaand overzicht vermelden wij deze informatie.

| <i>Onderwerp</i> | <i>Vindplaats</i> |
|--|--|
| B&W nota van 18 juli 2006 | Bijlage 1 |
| Besluitvorming | Bijlage 2 |
| B&W nota van 1 mei 2007 | Bijlage 3 |
| Besluitvorming | Bijlage 4 |
| Beschrijving inhoud openbaar belang | Deze brief en concept statuten |
| Toelichting op keuze van de rechtsvorm | Deze brief |
| Concept statuten | Bijlage 5: concept-statuten stichting |
| Rechten van vertegenwoordigers | Bijlage 5: concept-statuten stichting |
| Wijze van ter verantwoording roepen | Langs reguliere politieke weg, c.q. portefeuillehouder cultuur |
| Financiële risico's | Risico is beperkt tot omvang subsidie. |

Indien u vragen hebt over dit verzoek, dan kunt u contact opnemen met onze projectleider verzelfstandigingen, Wouter Stigter. Zijn gegevens vindt u in de aanhef van deze brief.

Burgemeester en wethouders van Haarlem

Mr. B.B. Schneiders,
Burgemeester

Drs. W.J. Sleddering,
Secretaris

Nota van B&W

| |
|-----------------------------------|
| Portefeuille C. van Velzen |
| Auteur Mevr. E.E. Benne |
| Telefoon 5115732 |
| E-mail: bennee@haarlem.nl |
| MO/Cultuur 2006/450 |
| GEEN bijlagen kopiëren |
| B & W-vergadering van 18 juli2006 |

Onderwerp

Muziekcentrum Zuid-Kennemerland, principebesluit tot opheffen
Gemeenschappelijke Regeling MZK en sanering financiën

Bestuurlijke context

In de kadernota 2006 is melding gemaakt van het voornemen van de deelnemende gemeenten om de bestaande Gemeenschappelijke regeling Muziekcentrum Zuid-Kennemerland op te heffen. Ook is melding gemaakt van de slechte vermogenspositie van het MZK.

Aan de Gemeenschappelijke regeling nemen drie gemeenten deel: Haarlem, Haarlemmerliede/ Spaarnwoude en Bennebroek. Haarlem is de grootste partner en levert 97 % van de jaarlijkse bijdrage.. Het college is van mening dat deze regeling met extreme verschillen tussen de partners in bijdrage en afname in feite geen bestaansrecht meer heeft. Daar komt bij dat beëindiging van de regeling noodzakelijk is om het MZK meer op afstand van de gemeente te laten functioneren en om de voorgenomen fusie tussen MZK, Kreater en de Volksuniversiteit mogelijk te maken.

De gemeente Bennebroek overweegt al geruime tijd om uit te treden. Bestuur en directie van het MZK beleven de bestaande regeling als beperkend voor de ontwikkeling van het instituut. Daarom wil het college een principebesluit nemen over opheffing van de regeling. Uitgangspunt is dat de activiteiten van het MZK door een andere rechtspersoon worden voortgezet.

Opheffing vereist instemming van de deelnemers en daarnaast goedkeuring van Gedeputeerde Staten van de provincie. Het College zal in de komende periode overleg plegen met de andere deelnemers en onderzoek laten doen naar de voorwaarden voor opheffing en de consequenties daarvan. Daarbij moet gedacht worden aan de gevolgen voor het personeel van onderbrenging in een andere rechtspositie en de financiële gevolgen voor de deelnemers aan de regeling.

De financiële resultaten van het MZK zijn al enkele jaren negatief. In gevolge de Gemeenschappelijk regeling MZK dragen de deelnemers de verantwoordelijkheid voor een negatief exploitatiesado. In de kadernota 2006 is gemeld dat het nadeel voor de gemeente Haarlem dit jaar naar verwachting € 400.000,- à € 500.000,- beloopt. Dit bedrag is opgebouwd uit de verrekening van het in de afgelopen jaren opgebouwde negatief vermogen, de hogere bijdrage over 2005 dan eerder beschikt en een aantal nog nader te onderzoeken vorderingen.

Naast vereffening van het negatief vermogen is een gezonde financiële basis voorwaarde voor voortzetting van de activiteiten onder een andere rechtspersoon. Het college zal een financieel deskundige van de sector MO opdracht geven om met voorstellen te komen om de financiën te saneren.

In november zal het college komen met een vervolgnota. Daarin zullen de voorwaarden en consequenties van opheffing en de kosten voor de gezondmaking in kaart zijn gebracht.

Op basis van deze gegevens zal aan Raad worden voorgesteld om in te stemmen met opheffing van de Gemeenschappelijke regeling MZK.

B&W-besluit:

1. Het college neemt zich voor om op basis van de uitkomsten van nader onderzoek en onder voorwaarde van overeenstemming met de partners en goedkeuring door GS te besluiten tot opheffing van de Gemeenschappelijke regeling Muziekcentrum Zuid Kennemerland
2. Het college besluit vooralsnog haar medewerking te verlenen aan voortzetting van de activiteiten van het MZK onder een andere rechtspersoon
3. Het college besluit om een financieel deskundige opdracht te geven om te komen met voorstellen om de financiën te saneren.
4. Het besluit heeft geen directe financiële consequenties, maar wel indirecte gevolgen voor de prioriteitstelling van de werkzaamheden binnen de sector MO.
5. De betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit
6. De Commissie Samenleving ontvangt het collegebesluit ter informatie.

Bijlage 2: Besluitvorming

- VERGADERDATUM:
18-7-2006

- ONDERWERP:
Muziekcentrum Zuid-Kennemerland, principebesluit tot opheffen Gemeenschappelijke Regeling MZK en sanering financiën

- BESLUIT BW:
AKK AKKOORD
B&W VERGADERING 18-07-2006: AKKOORD

B&W-besluit:

1. Het college neemt zich voor om op basis van de uitkomsten van nader onderzoek en onder voorwaarde van overeenstemming met de partners en goedkeuring door GS te besluiten tot opheffing van de Gemeenschappelijke regeling Muziekcentrum Zuid Kennemerland
2. Het college besluit vooralsnog haar medewerking te verlenen aan voortzetting van de activiteiten van het MZK onder een andere rechtspersoon
3. Het college besluit om een financieel deskundige opdracht te geven om te komen met voorstellen om de financiën te saneren.
4. Het besluit heeft geen directe financiële consequenties, maar wel indirecte gevolgen voor de prioriteitstelling van de werkzaamheden binnen de sector MO.
5. De betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit
6. De Commissie Samenleving ontvangt het collegebesluit ter informatie.

- RESULTAAT COMMISSIE:
TKO TER KENNISNAME ONTVANGEN
COMMISSIE ONTWIKKELING 07-09-2006: TER KENNISNAME ONTVANGEN

Bijlage 3: B&W nota van 1 mei 2007

Nota van B&W

| |
|----------------------------------|
| Portefeuille C. van Velzen |
| Auteur Mevr. E.E. Benne |
| Telefoon 5115732 |
| E-mail: bennee@haarlem.nl |
| MO/Cultuur 2007/244 |
| Bijlagen kopieren: -- |
| B & W-vergadering van 1 mei 2007 |

Onderwerp

Opheffen Gemeenschappelijke Regeling MZK, vervolgtraject.

Bestuurlijke context

Op 19 juli 2006 nam het College van B&W het principebesluit om de Gemeenschappelijke Regeling Muziekcentrum Zuid-Kennemerland op te heffen. Het college overweegt opheffing van de GR, omdat de regeling in feite geen bestaansrecht meer heeft, gezien de extreme verschillen tussen de deelnemers in bijdrage aan en afname van het aanbod van het MZK. Uitgangspunt bij het genomen principebesluit is dat de activiteiten van het MZK door een andere rechtspersoon worden voortgezet.

Het college heeft onderzoek laten verrichten naar de financiële consequenties van het opheffen van de Gemeenschappelijke Regeling MZK en sanering van de financiën. Dit 'Bedrijfseconomisch onderzoek MZK' is medio januari afgerond.

De rapportage geeft aan dat het op dit moment niet mogelijk is om alle kosten die verband houden met de verzelfstandiging in kaart te brengen. Het betreft personele kosten (WW-premie, kosten voormalig personeel en kosten voortvloeiend uit rechtspositionele veranderingen).

De hoogte van het bedrag dat hiermee gemoeid is, is afhankelijk van onderhandelingen, respectievelijk tussen de te privatiseren instelling en subsidiegever(s) en tussen werkgever en vakorganisaties..

Daarnaast moet rekening worden gehouden met kosten voor de opbouw van een weerstandsvermogen en onvoorziene risico's als gevolg van eerdere bezuinigingen en de daarmee gepaard gaande formatiekrimp.

Met het vervolgtraject dat de definitieve kosten in kaart moet brengen is blijkens de genoemde rapportage een bedrag gemoeid van € 50.000,-. De begroting van het MZK biedt voor de dekking van deze kosten geen ruimte. Het bestuur van het MZK verzoekt het college deze kosten voor haar rekening te nemen.

Uit de rapportage blijkt verder dat de kosten van financiële gezondmaking (vereffening van het negatief vermogen en het negatief resultaat over 2005) € 465.000,- bedragen. Van dit bedrag komt € 445.872,- (97%) voor rekening van de gemeente Haarlem.

Over de kosten van deze sanering zal separaat besluitvorming plaats vinden naar aanleiding van de door het MZK uitgebrachte jaarrekening 2005. (zie B&Wnota MO/Cultuur 2007/245)

De gemeenteraad heeft bij de Kadernota 2006 en bij de Bestuursrapportage 2006-3 een bedrag van in totaal € 585.000 voorzien voor sanering van de vermogenspositie van het MZK.

De aanspraak op deze voorziening ten behoeve van de vermogenspositie MZK zal maximaal € 450.000 bedragen.

B&W-besluit:

1. Het college stemt in met de conclusies uit de rapportage 'Bedrijfseconomisch onderzoek MZK' betreffende het vervolgtraject verzelfstandiging MZK en besluit aan het MZK een bedrag van maximaal € 50.000,- beschikbaar te stellen voor het in kaart brengen van de kosten voor verzelfstandiging.
2. Het college besluit dit bedrag ten laste te brengen van de vrijvallende voorziening die in de Kadernota 2006 en de bestuursrapportage 2006/3 is gemaakt voor de risico's met betrekking tot de vermogenspositie van het MZK. De hoogte van het vrijvallende bedrag is 139.000
3. De betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit.
4. Het college stuurt het besluit ter bespreking naar de Commissie Bestuur.

Bijlage 4: Besluitvorming

- VERGADERDATUM:
10-5-2007

- ONDERWERP:
Opheffen Gemeenschappelijke regeling MZK vervolgtraject

- BESLUIT BW:

AKK AKKOORD

B&W VERGADERING 01-05-2007: AKKOORD

1. Het college stemt in met de conclusies uit de rapportage 'Bedrijfseconomisch onderzoek MZK' betreffende het vervolgtraject verzelfstandiging MZK en besluit aan het MZK een bedrag van maximaal € 50.000,- beschikbaar te stellen voor het in kaart brengen van de kosten voor verzelfstandiging.

2. Het college besluit dit bedrag ten laste te brengen van de vrijvallende voorziening die in de Kadernota 2006 en de bestuursrapportage 2006/3 is gemaakt voor de risico's met betrekking tot de vermogenspositie van het MZK. De hoogte van het vrijvallende bedrag is 139.000

3. De betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit.

4. Het college stuurt het besluit ter bespreking naar de Commissie Bestuur.

- RESULTAAT COMMISSIE:

BEH BEHANDELD

COMMISSIE BESTUUR 10-05-2007: BEHANDELD

Bespreking heeft plaatsgevonden.

VERSLAG VAN DE OPENBARE VERGADERING D.D. 10 MEI 2007 VAN DE COMMISSIE BESTUUR

Aanwezig de leden en plaatsvervangende leden:

De heren Azannay (GroenLinks), Catsman (CDA), Hagen (VVD), Hiltemann (SP), Kaatee (PvdA), Krop (Axielijst), Pen (CDA), Schouten (Partij Spaarnestad) en Vreugdenhil (CU/SGP) en de dames Eikelenboom (VVD), Hoffmans (GroenLinks) en Koper (PvdA)

Mede aanwezig: mevrouw Van Tienhoven (secretaris) en de heren Elbers (voorzitter), Schneiders (burgemeester), Van Velzen (wethouder), Paauwe (brandweer Haarlem), Schippers (brandweer Haarlem) en enkele ambtenaren

Verslag: Pieter van den Hout (Notuleerservice Nederland)

9. 'Vaststelling van de bijdrage 2005 aan de Gemeenschappelijke regeling Muziekcentrum Zuid-Kennemerland' en 'Opheffen Gemeenschappelijke regeling Muziekcentrum Zuid-Kennemerland'

De heer **Hagen** vraagt om de nota Vaststelling van de bijdrage 2005 aan de Gemeenschappelijke regeling Muziekcentrum Zuid-Kennemerland en de nota Opheffen Gemeenschappelijke regeling Muziekcentrum Zuid-Kennemerland gezamenlijk te bespreken. De vergadering gaat hiermee akkoord.

Naar aanleiding van de jaarrekening 2005 merkt de heer **Hagen** op dat de vordering door het bestuur gevorderde uitgaven betroffen die buiten de begroting om gingen. Hij vraagt om een toelichting hierop. Voorts merkt hij op dat het om een voorgenomen opheffing gaat. Spreker wil graag een prognose van wat 2006 en 2007 nog aan verrassingen kunnen opleveren.

De heer **Kaatee** vraagt wat de consequenties zijn voor het samengaan van drie culturele instellingen, los van het feit dat de gemeente de gemeenschappelijke regeling wil opheffen.

De heer **Schouten** wil weten of alle lijken uit het verleden uit de kast zijn gehaald.

Wethouder **Van Velzen** merkt op dat de provincie toestemming moet geven om een gemeenschappelijke regeling op te heffen. Het college is ervan overtuigd dat de gemeente het muziekgebouw structureel levensvatbaar kan houden met de huidige bijdrage. De wethouder hoopt na het reces meer informatie te kunnen geven. Er zijn grootse plannen gemaakt. Maar verzuimd is om bij deze plannen een financieel plaatje te leggen. Het muziekcentrum heeft een negatief eigen vermogen. De gemeente vult dat aan. Als dit niet zou gebeuren, zou de gemeenschappelijke regeling niet kunnen worden opgeheven.

Bijlage 5: Concept-statuten



D

C-O-N-C-E-P-T

BEDRIJFSPLAN

**Muziekcentrum
Zuid-Kennemerland**

2009-2010

Samenvatting
(wordt later toegevoegd)

Inhoudsopgave

Samenvatting

Hoofdstuk 1 Inleiding en aanleiding

Hoofdstuk 2 Beleidskader en ontwikkelingen

2.1. Beleidskader en ontwikkelingen landelijk

2.2. Beleidskader en ontwikkelingen in Haarlem

Hoofdstuk 3 Leiderschap

3.1 Besturingsmodel

3.2 Organisatiemodel

3.3 Managementstructuur

3.4 Medezeggenschap

3.5 Samenwerking

Hoofdstuk 4 Strategie en beleid

4.1 Missie

4.2 Visie

4.3 Strategie

4.4 Organisatiecultuur

4.5 Producten en markten

Hoofdstuk 5 Medewerkers

5.1 Personeelsbeleid

5.2 Formatie

5.3 Scholing

Hoofdstuk 6 Middelen

6.1 Financiën

6.2 Huisvesting

6.3 ICT

Hoofdstuk 7 Processen

7.1 Kernprocessen

7.2 Ondersteunende processen

Hoofdstuk 8 Resultaten

8.1 Inleiding

8.2 Medewerkers

8.3 Klanten/leveranciers

8.4 Maatschappijtevredenheid

Hoofdstuk 1 Inleiding en aanleiding

Het Muziekcentrum Zuid-Kennemerland (MZK) is momenteel een instelling met een gemeenschappelijke regeling van de gemeente Haarlem, Bennebroek en Haarlemmerliede&Spaarnwoude. De organisatie staat voor een periode met grote veranderingen. Per 1 januari 2009 wordt de gemeenschappelijke regeling opgeheven en wordt de instelling verzelfstandigd. In 2010 gaat het Muziekcentrum volgens de planning over naar het nieuwe gebouw op het terrein 'de Nieuwe Energie'. Op weg naar de nieuwe huisvesting gaat het MZK met H'art en de Volksuniversiteit Haarlem (VUH) op in één centrum voor kunst, cultuur en vrije tijd. Bij het betrekken van de nieuwe huisvesting moet het samengaan afgerond zijn. De meerwaarde van samengaan vertaalt zich intern, maar met name ook naar de klanten toe, gemeenten, scholen, individuele burgers, welzijnorganisaties, en vele anderen zal het aanbod veel duidelijker (qua structuur en samenhang) en gevarieerder worden. Er ontstaat één loket waar men voor de huidige diensten van de partners terecht kan, maar waar men op termijn ook kennis kan maken met te ontwikkelen cross-over producten van de drie instellingen.

Het bedrijfsplan is geschreven voor de komende twee jaar, dus tot het moment dat het MZK, H'art en de VUH samengaan en het nieuwe pand betrekken.

Het nieuwe pand biedt mogelijkheden die het gebouw de Egelantier niet heeft. De leskamers zijn groter, wat meer ruimte geeft voor samenspel en groepslessen. De twee zalen, de studioruimte en de computerlokalen geven mogelijkheden voor nieuw aanbod en de omgeving met andere culturele partners nodigt uit tot samenwerking, verbreding en verdieping van het aanbod. Een kans voor samenwerking is ook de aanwezigheid van betere faciliteiten voor de amateurkunst. Het nieuwe pand staat in een omgeving waar relatief veel kansarme jongeren wonen, hetgeen mogelijkheden biedt om ook deze groep te bereiken en te bedienen.

Kortom, veel werk aan de winkel. In 2009/2010 moet de organisatie op orde zijn en moeten de docenten voorbereid worden op cultureel ondernemerschap. Dat betekent actief nieuwe klant(groep)en zoeken en benaderen. Het betrekken van een nieuwe huisvesting is wel een absolute voorwaarde voor vernieuwing en dus ook voor de verzelfstandiging. Zonder de mogelijkheden van nieuwe huisvesting is verzelfstandiging een onmogelijke opgave.

De toekomstige wijzigingen betekenen niet dat het bedrijfsplan een vrijblijvende status heeft. Voor het MZK is het bedrijfsplan absoluut richtinggevend, echter zonder dat het een keurslijf is.

Als indeling voor het bedrijfsplan is gekozen voor de systematiek van het managementmodel van het Instituut Nederlandse Kwaliteit. Dit INK-model is een samenhangend managementmodel waarin aan alle relevante kenmerken van een organisatie aandacht wordt besteed.

Het INK-managementmodel



Een bedrijfsplan gebaseerd op het INK-model kent de volgende vijf organisatiegebieden en vier resultaatgebieden:

Organisatiegebieden

1. Leiderschap
2. Medewerkers
3. Strategie en beleid
4. Middelen
5. Processen

Resultaatgebieden

1. Waardering door medewerkers
2. Waardering door klanten en leveranciers
3. Waardering door maatschappij
4. Financiële en operationele eindresultaten

Hoofdstuk 2 Beleidskader en ontwikkelingen

2.1 Beleidskader en ontwikkelingen landelijk¹

Ontwikkelingen op het gebied van cultuureducatie:

- De monopoliepositie van de grote provinciaal, regionaal of lokaal opererende instellingen voor kunsteducatie is aan het verdwijnen. Afnemers zijn kritischer en wispelturiger geworden, er zijn veel meer (projectmatige) aanbieders en er zijn allerlei samenwerkingsverbanden ontstaan tussen aanbieders onderling en tussen aanbieders en het onderwijs;
- De behoefte aan één organisatie die vraag en aanbod op elkaar afstemt (één loket) is gegroeid. In diverse gemeenten is dat de grootste aanbieder van cultuureducatie, of er een speciaal overlegorgaan opgericht waarin de belangrijkste aanbieders en afnemers participeren;
- Sinds augustus 2006 is ook voor het primair onderwijs de 'lumpsumfinanciering' ingevoerd. Scholen kunnen zelf beslissen hoe en waaraan zij hun onderwijsbudget besteden;
- Ontwikkeling van Brede Scholen. Dit worden wijkvoorzieningen waarbij de school van vroeg in de ochtend tot laat in de avond geopend is en waar veel meer activiteiten worden aangeboden dan het geven van onderwijs. Binnenschoolse en buitenschoolse cultuureducatie kunnen daarbij als het ware in elkaar overlopen;
- Hiernaast is een groeiende aandacht voor de toepassing van ICT/nieuwe media en meer lifestyle gerichte activiteiten. Dit leidt tot de ontwikkeling van meer algemene vaardigheden, die al dan niet met cultuureducatie worden vermengd;
- Bovengenoemde ontwikkeling sluit aan bij de inspanningen van de overheid en van culturele instellingen om een doorgaande leerweg aan te bieden, waarbij steeds naar een combinatie van receptieve en actieve participatie wordt gezocht. Het ideaalbeeld daarbij is dat zo veel mogelijk leerlingen ook na hun schoolcarrière actief bezig blijven met cultuur als amateurkunstenaar, of doordat zij doorstromen naar het kunstvakonderwijs.

Algemene trends en ontwikkelingen in cultuurparticipatie:

- receptieve cultuurdeelname zit stevig in de lift, in het bijzonder voor vormen van de zogenaamde populaire cultuur: popmuziek, cabaret, film;
- lichte stijging of stabilisering van de participatie aan vormen die behoren tot de culturele canon: ballet, beroepstoneel, musea, klassieke muziek en erfgoed;
- dalende ledenaantallen van verenigingen zijn het gevolg van de verschuiving van competitieve naar recreatieve invulling van amateurkunstbeoefening en de individualisering van cultuur;
- naast jongeren worden senioren en alleenstaanden een steeds interessantere doelgroep voor culturele instellingen waar het actieve en receptieve kunstbeleving en –beoefening betreft;
- interdisciplinaire en interculturele werkvormen stimuleren de participatie van jongeren en omgekeerd;
- de cultuurparticipatie van jeugd en jongeren lijkt te worden gestimuleerd door de inspanningen van educatieve diensten van culturele instellingen. Zo is museumbezoek onder deze groep bijvoorbeeld fors gestegen;
- participatie van allochtonen blijft in het algemeen achter, hoewel dit mede afhankelijk is van de kunstvorm (participatie klassieke muziek is

¹ Ondernemingsplan MZK Haarlem 2007

bijvoorbeeld duidelijk minder, maar musiceren/zingen lichte muziek is juist bovengemiddeld);

- commerciële aanbieders spelen in op de vraag naar flexibele vormen van cultuurparticipatie toegesneden op individuele behoeften.

Trends en ontwikkelingen in de organisatie van cultuur:

- een deel van de culturele organisaties gaat de concurrentie met commerciële aanbieders aan door middel van schaalvergroting, door samen te gaan met andere culturele instellingen, in diverse vormen, diversificatie van het aanbod, kwaliteitsverhoging van het aanbod, vergroten zelfwerkzaamheid gekoppeld aan een meer bedrijfsmatige aanpak en meer aandacht voor marketing en PR;
- ondersteuningsstructuur sectorinstellingen (landelijk en provinciaal) wordt geherstructureerd met fusies als gevolg.

Door de krachten van de drie partners te bundelen in de nieuw op te richten stichting zal het relatief gemakkelijker worden om de kansen die in bovengenoemde ontwikkelingen en trends besloten liggen te verzilveren, maar ook om de bedreigingen die ze oproepen het hoofd te kunnen bieden.

De klant eist maatwerk en verwacht in toenemende mate beschikbaarheid waar en wanneer de klant erom vraagt. Individueel is het voor de afzonderlijke instellingen niet altijd mogelijk om dit te bieden, maar door overlap zo veel mogelijk te elimineren en het aanbod op elkaar af te stemmen zal de nieuwe instelling daar veel beter toe in staat zijn.

Maatschappelijk participeren wordt steeds belangrijker omdat oude, vanzelfsprekende verbanden verdwijnen en nieuwe verbanden soms scholing vereisen en in veel gevallen nieuwe inzichten. Door de integratie van de activiteiten kan een bijdrage geleverd worden aan het stimuleren van 'cultureel burgerschap'. Kunstdisciplines zijn al twee decennia steeds meer in elkaar over aan het vloeien. Door het samenbrengen van het aanbod van de muziekschool, de kunsteducatie van H'art en het aanbod van de volksuniversiteit in één organisatie wordt de mogelijke kruisbestuiving tussen disciplines gestimuleerd. Dit vraagt om een gedegen voorbereiding van de instellingen ieder voor zich en in nauwe samenwerking.

2.2. Beleidskader en ontwikkelingen in Haarlem²

Beleidskader

"In de Startnotitie cultuurnota 2005 - 2008 is door de gemeenteraad vastgesteld dat de culturele instellingen en initiatieven in vier categorieën worden gerangschikt:

- a) Instellingen die behoren tot de basisinfrastructuur voor de stad
- b) Instellingen die onderscheidende kwaliteit bieden
- c) Instellingen die voor Haarlem specifieke meerwaarde hebben
- d) Initiatieven waarvoor flexibele middelen kunnen worden ingezet (ruimte voor vernieuwing)

Door middel van deze indeling kan de gemeente de taakverdeling met de culturele partners in de stad verhelderen, de verantwoordelijkheid van de gemeente voor onderdelen van het cultuuraanbod onderbouwen en zo goed mogelijk inzetten op de zes doelstellingen die ten grondslag liggen aan het kunst en cultuurbeleid."

De gemeente heeft de nieuwe instelling voor kunst, cultuur en vrije tijd, en daarmee het MZK benoemd als instelling die behoort tot de basisinfrastructuur voor de stad.

Deze basisinfrastructuur wordt door de gemeente gefaciliteerd: "de gemeente creëert de voorwaarden voor die instellingen om het aanbod dat voor de stad van grote

² Startnotitie cultuurnota 2005 – 2008, Gemeente Haarlem

waarde is te kunnen scheppen en aanbieden. De gemeente stelt faciliteiten beschikbaar, zoals fysieke infrastructuur (gebouwen) en stelt culturele instellingen in staat deze gebouwen te beheren en te gebruiken voor culturele activiteiten.

“Cultuureducatie, CKV, & Centrum voor Cultuureducatie en Vrije Tijd (CCVT)

Op het gebied van cultuureducatie heeft Haarlem een sterke traditie. Het gemeentelijke Kunstmenu voor het basisonderwijs is daarvan een voorbeeld. Ook de inzet van zeer veel cultuurinstellingen op het terrein van cultuureducatie als afgeleide taak is al jarenlang sterk. Daarnaast is er de laatste jaren nieuw beleid ontwikkeld waarbij Cultuur en School (tot voor kort onderdeel van het Actieprogramma Cultuurbereik) en Culturele- en Kunstzinnige Vorming (CKV) de belangrijkste zijn. Bij de invulling van het vak CKV, zowel voor het VMBO als voor de tweede fase Havo en VWO, spelen de scholen en de CKV netwerken, waarin nagenoeg alle cultuurinstellingen zijn vertegenwoordigd, een belangrijke rol. Vanaf 2000 heeft de gemeente het CKV project opgezet en heeft ze de initiërende rol gehad in het opzetten van de CKV netwerken. Inmiddels draait het vak CKV bijna zonder gemeentelijke bemoeienis en zal de gemeentelijke taak uiteindelijk worden overgenomen door het op te richten CCVT.

Het CCVT zal het nieuwe instituut voor cultuureducatie en vrije tijd zijn voor Haarlem, waarin de belangrijkste taken van de drie huidige professionele Cultuureducatie-instellingen zullen overgaan: het Muziekcentrum Zuid-Kennemerland, Kreater en de Volksuniversiteit. Ook zal de uitvoering van het Kunstmenu, het cultuuraanbod voor leerlingen van basisscholen, als uitvoeringstaak aan het CCVT worden toegevoegd. Het Kunstmenu wordt nu nog vanuit de afdeling cultuur georganiseerd.

Het nieuwe instituut zal als aanbieder van cursussen op het gebied van muziekonderwijs, andere kunstdisciplines en van verschillende soorten vrijetijds-cursussen een basisvoorziening voor Haarlem worden.

Nadere taken die het CCVT kan ontwikkelen zijn: ondersteuning en deskundigheidsbevordering voor de amateursector en adviesinstantie op het gebied van cultuureducatie voor de professionele Haarlemse kunstinstellingen.”

De nieuwe cultuurnota Haarlem 2009 – 2012 geeft aan dat “De gemeente Haarlem de deelname aan kunst en cultuur wil bevorderen, in het bijzonder van jongeren en allochtonen. De cohesie tussen bevolkingsgroepen neemt toe als gevolg van cultuureducatie en participatie aan kunst en cultuur.”

“Het Haarlems Cultuurstimuleringsfonds geeft als een van de programmapijlers: realisatie van projecten cultuureducatie primair en voortgezet onderwijs.”

Het huidige subsidie is ontoereikend voor het bereiken van nieuwe doelgroepen zoals allochtonen en de brede scholen. Daarom zal daarvoor (bij de fondsen) specifieke financiering worden gezocht.

Ontwikkelingen

De gemeente Haarlem heeft de afgelopen twee jaar een aantal gemeentelijke instellingen verzelfstandigd. De verzelfstandiging is ook in gang gezet bij het MZK, die een gemeenschappelijke regeling kent. Om samen te gaan met H'art en de Volksuniversiteit Haarlem is dit noodzakelijk, deze beide instellingen hebben een privaatrechtelijke status. De privaatrechtelijke status geeft ook meer mogelijkheden voor het cultureel ondernemerschap. Er ligt geen bezuiniging aan de privatisering ten grondslag. De gemeente stelt zich verantwoordelijk voor de frictiekosten en toont daarmee aan zich ook daarna verantwoordelijk te voelen voor het MZK.

Een tweede ontwikkeling binnen de gemeente (zie boven) is het inrichten van het gebied 'de Nieuwe Energie'. In dit gebied is cq. wordt een aantal cultuurinstellingen gehuisvest, waardoor er mogelijkheden ontstaan voor synergie. Het MZK gaat samen met de H'art en de VUH als één organisatie over naar dit gebied.

De markt voor muziekonderwijs in Zuid-Kennemerland kent vijf muziekscholen waarvan drie gesubsidieerd. Dit zijn het MZK, Muziekschool Jaap Prinsen in Bloemendaal en Muziekschool New Wave in Zandvoort. Daarnaast zijn er twee particuliere scholen, 't Muzenhuis en Tune-Up, beide in Haarlem. Met New Wave heeft het MZK een bestuurlijke relatie.

Ook deze regio kent, zoals elders, een groot aantal privépraktijken. Harmonie- en fanfareorkesten leiden de laatste jaren leerlingen veelal intern op.

De particuliere muziekscholen vonden hun oorsprong onder andere in de wachtlijsten van het Muziekcentrum. Ze hebben beide een beperkt cursusaanbod en ze hebben slechte arbeidsvoorwaarden.

De meeste harmonie- en fanfareorkesten kiezen voor een eigen opleiding. Dit omdat door een terugloop van de belangstelling voor deze orkesten de vele veronderstelde concurrerende samenspelmogelijkheden van het Muziekcentrum als te bedreigend voor de (toekomstige) orkestleden worden ervaren.

Vanwege de ontwikkelingen naar samengaan en een nieuw gebouw heeft het MZK zich nog niet onderworpen aan een kwaliteitstoets. Deze toets wordt sinds kort afgenomen door de Stichting Certificering Kunsteducatie & Amateurkunst waarvan zowel de brancheorganisatie als de VNG en het IPO deel uitmaken.

Ontwikkelingen bevolking³

Berekend is dat er in Haarlem in 2010 weer meer dan 150.000 mensen wonen (151.712). Ook de jaren daarna zal de bevolking in Haarlem blijven stijgen. In 2017 wordt verwacht dat Haarlem 158.050 inwoners telt. Dit is een toename van 7,5% in tien jaar. De toename is in Schalkwijk en Haarlem-Oost het sterkst, daar groeit de bevolking tot aan 2017 met 10%. Dit betekent een toename van het aantal kinderen en jongeren. De nieuwe vestiging in Schalkstad die in 2012 open moet gaan, geeft mogelijkheden de wijk aantrekkelijk te maken.

De groei per leeftijdsgroep laat grote verschillen zien. De groep 35-44 jarigen zal naar verwachting zelfs met meer dan 1.200 personen afnemen (- 5%). Ook bij de leeftijdsgroep 80+ (met name 80-85 jarigen) wordt een kleine daling verwacht. De grootste groei zit in de leeftijdsgroep 65-74 jaar, hier is de groei 30%. De leeftijdsgroepen 20-29 jaar en 45-55 jaar nemen beiden met tussen de 14 en 15% toe.

Haarlem kent 44,5 % alleenstaanden, dat is relatief veel vergeleken met andere steden. Het percentage jongeren is laag vergeleken met andere steden en het percentage ouderen juist hoog in verhouding.

Het percentage allochtonen in Haarlem bedraagt 24%.

Op deze kengetallen en prognoses kan worden ingespeeld in het nieuwe gebouw.

Het betekent kansen om meer deelnemers te trekken en aanbod ontwikkelen voor de doelgroep tussen de 65 en 74 jaar.

³ Onderzoek 2006, CBS

Hoofdstuk 3 – Leiderschap

3.1 Besturingsmodel

Voor de verzelfstandigde organisatie is gekozen voor het Raad van Toezichtmodel. In dit model zijn toezicht en bestuur gescheiden in twee aparte organen, respectievelijk een Raad van Toezicht en een bestuurder (in de Cultural Governance code ook wel 'directie' genoemd).

De Raad van Toezicht heeft de taak om toezicht te houden op het beleid van de directie en op de algemene gang van zaken in de instelling. De Raad grijpt zo nodig in en staat de directie met raad terzijde. De Raad van Toezicht richt zich bij de vervulling van zijn taak op het belang van de instelling en weegt daarbij de belangen af van de bij de instelling betrokkenen. De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren. De Raad van Toezicht zal bestaan uit vijf leden.

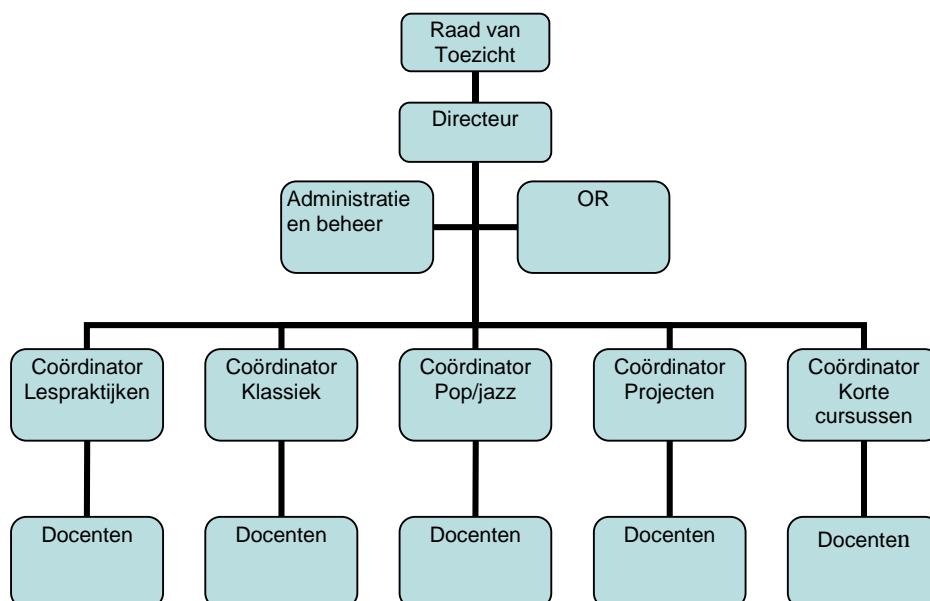
De directeur/bestuurder is belast met het besturen van de instelling. Dit houdt onder meer in dat de bestuurder verantwoordelijk is voor de realisatie van de doelstellingen van de instelling, de strategie en het beleid en de daaruit voortvloeiende resultatenontwikkeling. De bestuurder legt hierover verantwoording af aan de Raad van Toezicht en verschaft deze alle daarvoor benodigde informatie. De bestuurder richt zich bij de vervulling van zijn taak naar het belang van de instelling en weegt daarbij de belangen af van de bij de instelling betrokkenen. De bestuurder is ook verantwoordelijk voor de naleving van de wet- en regelgeving. De eerste bestuurder is de huidige interim-directeur. Wanneer de interim-bestuurder per 1 september 2009 vertrekt is een optie meteen een bestuurder voor de nieuwe organisatie, bestaande uit MZK, H'art en de VUH, aan te trekken.

De nieuwe Raad van Toezicht en bestuurder treden formeel aan per 1 januari 2009. Daarna worden in het eerste kwartaal de reglementen van de Raad van Toezicht en de bestuurder opgesteld conform de Cultural Governancecode. Het profiel van de Raad van Toezicht is in opgenomen in bijlage 3 van het bedrijfsplan.

3.2 Organisatiemodel⁴

Het MZK is een platte organisatie. Vanaf 2009 zal het organogram er tot het betrekken van het nieuwe gebouw als volgt uitzien:

⁴ Ondernemingsplan Muziekcentrum Zuid-Kennemerland 2007, Paul Winters

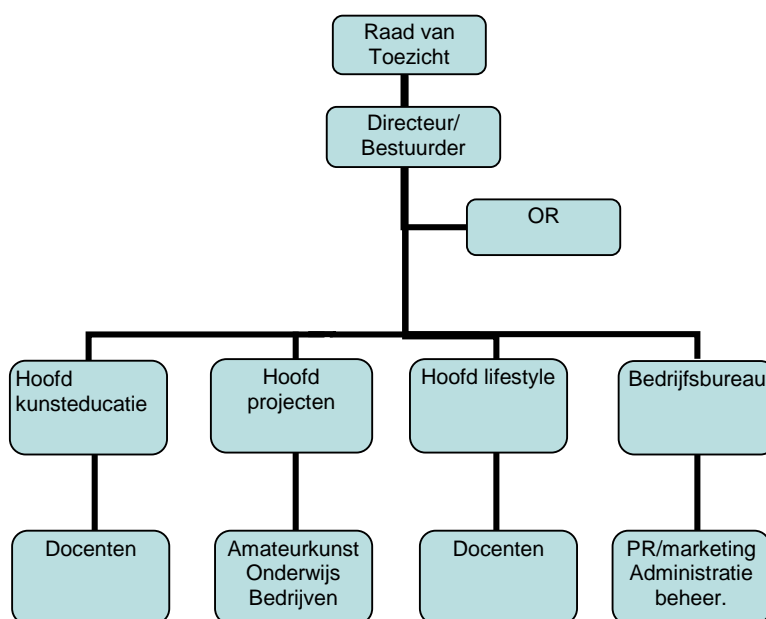


Toelichting

- De interim-directeur is aangesteld voor 0,6 fte.
- De coördinatoren werken in parttime dienstverband.
Het aantal coördinatie-uren voor de begeleiding van de lespraktijken en het samenspel klassiek en pop/jazz is in totaal 33.50 lesuur per week.
- Het aantal coördinatie-uren projecten, voor de begeleiding van de docenten in het reguliere onderwijs en voor muziektheater, is in totaal 10.00 lesuur per week.
- Alle niet-onderwijzende personeelsleden werken parttime.
- Docenten die korte cursussen verzorgen werken op freelancecontracten.
- De huidige overlegstructuur is bijgevoegd (bijlage 1)

3.3 Managementstructuur

Waar de structuur van het MZK per 1 januari 2009 een bestuurder kent met daaronder vijf coördinatoren, kent het **(voorlopige)** organogram voor de nieuwe instelling in 2010 een bestuurder met daaronder 4 hoofden.



Relevant voor het MZK zijn daarvoor een hoofd cultuureducatie, een hoofd projecten en docenten met specifieke taken (totaal 1fte). De komende twee jaar zal gewerkt

worden aan een soepele overgang naar de nieuwe structuur. Dit betekent een herijking van taken van de huidige coördinatoren. Bij de overstap naar de CAO-KE waarbij de normjaartaak verhoogd wordt (zie citaat hieronder) en het invullen van niet lesgebonden uren zal een deel van de organisatietaken naar de docenten kunnen gaan en zullen de huidige coördinatoren een meer beleidsmatige rol krijgen in opmaat naar de organisatieverandering met een beperkt aantal hoofden. In het sociaal plan tbv de verzelfstandiging van het MZK "per 1 januari 2009 staat opgenomen dat:

"een aanpassing van salaris van CAR-UWO naar de CAO-KE op basis van ervaringsjaren in gelijke stappen gemaakt wordt als de aanpassing van de normjaartaak van 1440 naar 1656. Dit zal in een periode van drie jaar plaatsvinden. Daarbij wordt uitgegaan van de regels in de functieschalen van de CAO-KE. Het eerste jaar zullen de 72 uren toegevoegd worden aan de niet-lesgebonden uren waarmee de verhouding lesgebonden/niet-lesgebonden uitkomt op 65/35. IN het 2009 wordt een sjabloon ontwikkeld dat de verhouding lesgebonden/niet-lesgebonden uren vastlegt. Dit sjabloon zal ingevoerd worden per 1 januari 2010. Het sjabloon is de basis voor de derde stap tot de 1656 uur van de normjaartaak.

3.4 Medezeggenschap

De medezeggenschap is bij het MZK geregeld middels een ondernemingsraad. In de raad zitten 5 werknemers en zijn de verschillende afdelingen van het MZK vertegenwoordigd. De komende jaren wordt er door de vele veranderingen veel gevraagd van de OR. De OR ziet haar plaats binnen de organisatie als⁵:

- de personeelsvertegenwoordiging en uitvoerder namens het personeel
- sparringpartner van de directeur/bestuurder
- waakhond van de Raad van Toezicht en de directeur/bestuurder
- meedenkend orgaan
- van binnenuit alles vanuit de werkvloer en de omgeving meenemen in de discussie met de directeur/bestuurder.

De rol die zij zichzelf daarmee toebedeelt is zeer waardevol in dit veranderingsproces. De rol van de OR wordt geregeld middels een statuut dat vastgesteld zal worden met instemming van directie en OR.

3.5 Samenwerking

Het MZK is onderdeel van de culturele structuur in de gemeente Haarlem en zal vanuit dat gezichtspunt zoveel mogelijk de samenwerking zoeken met de amateurkunst, andere culturele instellingen, het onderwijs en welzijnsinstellingen. Daar waar relaties niet optimaal zijn, wordt het gesprek de komende periode weer aangegaan om de band te herstellen. Het doel is gelijkwaardige partners te zijn met als doel een win-win situatie. Dit betreft met name de Stichting Algemeen Muziekfonds (SAM) en de hafabra orkesten.

⁵ Verslag OR-training, 2008, Bert Visser

Hoofdstuk 4 Strategie en beleid

4.1 Missie

De missie van het MZK is:

De stichting wil muziek-, muziektheater en dansonderwijs bieden aan de bevolking van Haarlem en omgeving, het lokale amateur en muzikleven ondersteunen en bevorderen, en een vooropleiding bieden aan diegenen die een beroepsopleiding in de muziek of dans ambiëren. Daarnaast wil zij de toepassing en de kwaliteit van het muziekonderwijs in het reguliere basis- en voortgezet onderwijs bevorderen.

4.2 Visie

De visie van het MZK is:

Het Muziekcentrum is een instelling voor muziekonderwijs, inclusief muziektheater en dans. Het wil zoveel mogelijk mensen, jong en oud, met klein en groot talent als leerling aan zich binden. Het doel is dat leerlingen altijd een actief kunstbeoefenaar blijven en als zodanig zullen blijven bijdragen aan het culturele leven in zijn/haar omgeving. Het MZK heeft een maatschappelijke verantwoordelijkheid om ook kinderen en jongeren te bereiken die niet van huis uit met muziek zijn opgevoed. Leerlingen hebben verschillende leerstijlen. Het Muziekcentrum wil een veelvoud van lesvormen aanbieden, waarbij een optimale aansluiting bij de wensen en mogelijkheden van de leerling wordt nagestreefd. Het Muziekcentrum streeft een hoge kwaliteit na van haar lessen. Kwaliteit kan liggen op het gebied van vaardigheid, muzikaliteit, spelplezier, samenspel en aansluiting bij de wensen en mogelijkheden van de leerling.

In de popmuziek komt het zeer veel voor dat mensen die professionele ambities hebben geen vakopleiding willen volgen maar deels als autodidact hun vak leren, en deels met gerichte incidentele les(blokken)of cursussen voorzien in hun nodige vakkennis. Voor deze groep zijn de jaarcursussen niet altijd geschikt, maar heeft het MZK vakinhoudelijk wel het nodige te bieden.

4.3 Strategie

MZK streeft ernaar binnen 2 jaar (2010) de hieronder genoemde doelstellingen te bereiken. MZK beschouwt deze doelstellingen als voorwaarden voor het welslagen van de overgang naar de nieuwe organisatie in het nieuwe gebouw. Deze doelstellingen kunnen onderverdeeld worden in:

1. doelstellingen die de organisatie betreffen;
 2. doelstellingen die het aanbod betreffen;
 3. doelstellingen die samenwerking en het bereik betreffen
-
1. Doelstellingen die de organisatie betreffen:
 - een transparante organisatiestructuur met korte aansturing- en communicatielijnen vormen, met heldere taakomschrijvingen voor de medewerkers;
 - eenmaal per jaar functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken met medewerkers die een aanstelling hebben van meer dan 10 (lesgebonden) uur per week, een maal per twee jaar met de medewerkers die minder dan 10 uur per week werken;
 - een doelmatige overlegstructuur, waardoor samenwerking tussen de medewerkers en afdelingen groeit;
 - de doorlooptijd van beslissingen wordt gekenmerkt door daadkracht en doortastendheid;
 - laagdrempelige instroom- en doorstromingsmogelijkheden realiseren door het aanbieden van een samenhangend pakket met een eenvoudige maar effectieve

- regeling voor kortingen voor diegenen voor wie het muziekonderwijs anders niet betaalbaar is;
- betrouwbare (management)gegevens kunnen leveren door een betrouwbaar automatiseringssysteem.
 - verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen. De ambitie is dat iedere medewerker de verantwoordelijkheden heeft die men kan dragen en de bevoegdheden heeft die daarbij horen;
 - de organisatie moet flexibel zijn. Dat wil zeggen dat we niet omwille van de organisatiestructuur ergens nee tegen moeten zeggen;
 - medewerkers moeten uitgedaagd worden door hun functie.
2. Doelstellingen die het aanbod betreffen:
- samenhang aanbrengen tussen de lespraktijken en het korte cursusaanbod;
 - realiseren van een doorlopende leerlijn die inspeelt op de veranderende vraag en behoeften van klanten;
 - docenten scholen zodat zij een brede variëteit aan lesvormen aan kunnen bieden;
 - het huidige (september 2008) aanbod wordt kritisch getoetst. Op basis van nader te bepalen criteria zal het aanbod worden gesaneerd of zal nieuw aanbod worden ontwikkeld. Gestreefd wordt naar stelselmatige optimalisatie en/of innovatie.
3. Doelstellingen die samenwerking en het bereik betreffen:
- het wegwerken van de wachtlijsten door een directe kostendekkend aanbod aan te bieden voor deze leerlingen;
 - uitbreiden van samenwerkingsverbanden met het onderwijs;
 - actievere benadering van het onderwijs. In 2010 wil het MZK met het onderwijs in het werkgebied minimaal één keer per jaar de kwaliteit van de samenwerking bespreken;
 - actieve benadering culturele organisaties;
 - actieve benadering amateurkunst;
 - bereik van (nieuwe) doelgroepen.

4.4 Organisatiecultuur

Cultuurverandering is vaak de belangrijkste barrière én de fundamentele voorwaarde voor organisatieverandering. De huidige bedrijfscultuur van het MZK is zo gegroeid in relatie met de missie en visie van de organisatie, de (on)mogelijkheden van de huisvesting, de dominante leiderschapsstijl, ingesloten rituelen en de formele organisatiestructuur.

Als cultuur gezien wordt als een afgeleide van verschillende elementen zoals structuur, procedures en managementstijl, kan een verandering van praktijken leiden tot de gewenste cultuurverandering. De verzelfstandiging, het nieuwe gebouw en een nieuwe leider met andere kernwaarden bieden de kans om een cultuurverandering te doen slagen.

Gewenste cultuur

Om naar de meerwaarde van de nieuwe organisatie toe te werken, moet de organisatie aan een aantal voorwaarden werken.

Voor de interne organisatie is dit taakgericht, open, flexibel, slagvaardig en besluitvaardig. Naar buiten toe is het noodzakelijk extern- en klantgericht te zijn.

Kenmerken voor een taakcultuur zijn:

- Samenwerking, het zich richten op de toekomst en een hoger doel staan voorop;
- De klus klaren, al dan niet in een veranderende omgeving;
- Hoge mate van flexibiliteit;

- Management werkt aan condities;
- Veel gedelegeerde bevoegdheden;
- Kansen grijpen die zich voordoen;
- Resultaatgericht;
- Ondernemerschap.

4.5 **Producten en markten**

De producten en diensten van het MZK vallen momenteel binnen de volgende vier productgroepen:

| <i>Productgroep</i> | <i>Producten en/of diensten</i> |
|--|---|
| 1. Jaarcursussen | <ul style="list-style-type: none"> - Muziek- en zanglessen (individueel, duo of groepsles) - Muziektheater - Podiumklas - Dans |
| 2. Samenspel en -zang | <ul style="list-style-type: none"> - Popbands - Ensembles - Koren |
| 3. Korte cursussen | <ul style="list-style-type: none"> - Voorbereiding op muziekonderwijs voor kinderen - Kunsteducatie in het onderwijs - Kunsteducatie jeugd (buitenschools) - Kunsteducatie volwassenen - Kunsteducatie amateurkunst en welzijnswerk - Knipkaarten |
| 4. Activiteiten in het reguliere onderwijs | <ul style="list-style-type: none"> - Pimba-lessen - Vakleerkrachten - Schoolkoren - Musical |
| 5. Publieksactiviteiten/ Evenementen | <ul style="list-style-type: none"> - Optredens leerlingen/docenten - Voorspeelavonden - Projecten - Festivals |
| 6. Faciliteiten | <ul style="list-style-type: none"> - Verhuur aan amateurkunst |

De producten en diensten zijn bestemd voor verschillende gebruikers die te groeperen zijn in afnemersgroepen ofwel marktsegmenten:

- (heel) jonge kinderen en ouders (1)
- kinderen tussen de 6 en 12 jaar (2)
- jongeren tussen de 13 en 21 jaar (3)
- volwassenen (4)
- senioren (5)
- de amateurverenigingen (6)
- het reguliere basisonderwijs (7) (binnenschoolse en naschoolse opvang)

De wijken en alleenstaanden vormen nieuwe marktsegmenten waarvoor nog producten ontwikkeld moeten worden.

Door de huidige beperkingen van het automatiseringsprogramma kan nog geen product/marktmatrix gemaakt worden die de kwantitatieve en kwalitatieve karakteristieken zoals percentage van de leselden, percentage van het bereik en percentage van het subsidie in kaart kan brengen. Per april 2009 bestaat deze mogelijkheid wel.

Hoofdstuk 5 Medewerkers

Wat eigenlijk geldt voor elke organisatie, geldt des te meer voor een nieuwe organisatie als het MZK: de medewerkers vormen het belangrijkste kapitaal. Investeren in de medewerkers is investeren in de organisatie en verdient om die reden prioriteit.

Het MZK zal in 2009 een personeelsbeleid ontwikkelen en vaststellen. Belangrijkste doelstelling is om het personeelsbestand van het MZK te laten bestaan uit gemotiveerde mensen, die de aan hen opgedragen taken op verantwoorde wijze en via een professionele inzet kunnen uitvoeren, mede met het oog op de verwezenlijking van de strategische doelstellingen van de organisatie.

5.1 Personeelsbeleid

Functionerings- en beoordelingsgesprekken

Eenmaal per jaar, startend in 2009, zullen functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken worden gehouden met medewerkers die een aanstelling hebben van meer dan 10 (lesgebonden) uur per week; eenmaal per twee jaar met de medewerkers die minder dan 10 uur per week werken.

Cultureel ondernemerschap

Onder cultureel ondernemerschap wordt verstaan het actief nadenken over en benaderen van huidige en toekomstige klanten. Het gaat in de eerste plaats om mogelijkheden te onderzoeken om nieuwe klant(groep)en te bereiken. Daarvoor moet de omslag komen van aanbodgericht naar vraaggericht denken. Dit gebeurt al wel op individueel niveau in de lessen maar mogelijke vragen van potentiële klanten worden nog te weinig onderzocht. Daarnaast is het van belang een aanbod te ontwikkelen dat (meer dan) kostendekkend is om minder afhankelijk te zijn van de subsidiegever.

CAO

Per 1 januari 2009, bij de verzelfstandiging, wordt overgegaan naar de CAO-KunstEducatie. Deze CAO-KE is volgens de brancheorganisatie het meest geschikt voor het verzelfstandigde MZK vanwege haar mogelijkheden voor cultureel ondernemerschap en het HRM-beleid.

Arbo

Als goed werkgever zorgt het MZK vanzelfsprekend voor een veilige werkplek, met zorg voor arbo-technische eisen en aandacht voor het werkklimaat.

5.2. Formatie

De aanstellingsomvang van docenten (lessuren per week)

| tot 5 uur | tot 10 uur | tot 15 uur | tot 20 uur | tot 26 uur | 26 uur |
|-----------|------------|------------|------------|------------|--------|
| 44% | 27% | 15% | 5% | 5% | 4% |

Bovenstaand schema laat zien dat bijna de helft van de docenten een zo kleine aanstellingsomvang heeft dat betrokkenheid bij de instelling lastig te realiseren is. Een gewenste situatie is een mix tussen een aantal specialisten en een kerngroep docenten die breder inzetbaar is met een aanstelling van minimaal 15 uur. Het personeelsbeleid zal de komende jaren erop gericht zijn het aandeel kleine aanstellingen terug te dringen tbv dienstverbanden met een grotere omvang. Dit betekent in de praktijk dat, waar mogelijk, vrijkomende uren toebedeeld zullen worden aan zittende docenten.

De afdeling administratie en beheer is door de recente bezuinigingen geminimaliseerd en (te) kwetsbaar geworden. Het samengaan van het MZK, H'art en de VUH geeft op termijn mogelijkheden om de bedrijfsvoering minder kwetsbaar te maken. Het NOP krijgt de komende twee jaar daarom te maken met het op elkaar afstemmen van werkmethoden met de collega's van H'art en de VUH. In de nieuwe organisatie zullen de betrokken medewerkers functioneren als één team.

5.3 Scholing

Een groot deel van de docenten heeft naast zijn lespraktijk ook een uitvoerende praktijk. Dit maakt de docent interessant voor leerlingen en de uitstraling van het MZK, maar bemoeilijkt soms de bedrijfsvoering. Docenten zijn bovendien grotendeels opgeleid voor het geven van individuele lessen of aan kleine groepjes (tot 3 leerlingen). Om een breed aanbod te kunnen verzorgen is het noodzakelijk dat docenten (al in hun opleiding of anders later) geschoold worden in het geven van verschillende lesvormen waaronder coöperatief leren. Een verplichte basisscholing in de vorm van een studiedag voor alle docenten over de verschillende vormen van groepsonderwijs zal in het voorjaar van 2009 worden gehouden. Daarna zal in 2009 een scholingstraject op maat worden aangeboden nav onder andere de functioneringsgesprekken.

Door de verbreding van het aanbod zal er naast scholing aandacht nodig zijn voor coaching en vormen van collegiaal overleg en consult.

Hoofdstuk 6 Middelen

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de middelen voor 2009 en 2010. Middelen zijn onder te verdelen in: geld, huisvesting en andere middelen zoals ICT.

6.1 Financiën

Met de drie betrokken gemeenten moeten de vereffeningsbedragen tbv de verzelfstandiging nog worden vastgesteld. Met de gemeente Haarlem wordt in de eerste helft van 2009 een overeenkomst voor budgetfinanciering gemaakt, waarin aangegeven wordt welke producten en diensten de gemeente afneemt. Met de beide andere gemeenten zullen ook producten en diensten en kostprijs worden afgesproken.

Tariefvergelijking

Hieronder zijn de tarieven vergeleken zoals deze gelden voor het schooljaar 2007-2008. Uitgegaan is van de tariefstelling die door gesubsidieerde instellingen wordt gehanteerd voor leerlingen onder de 21 jaar. De bedragen zijn in Euro's.

| soort les | mzk | bloemendaal | zandvoort | leiden | delft | gouda |
|-------------|---------|-------------|-----------|--------|-------|-------|
| groepsles | 379 | 361 | nvt | 422 | 260 | 445 |
| duoles | 455 | 421 | 510 | 507 | 406 | 425 |
| individueel | 683 | 392/523 | 756 | 606 | 638 | 536 |
| samenspel | 105/220 | 70/109 | nvt | | | |

Alle instellingen kennen een inkomensafhankelijke tarifiering.

Privépraktijken hanteren - voor zover bekend - een tarief tussen de € 30 en € 60 per uur. De docent is een zogenoemde zzp'er, die veelal alleen het honorarium in rekening brengt.

Zolang het MZK in het gebouw de Eglantier gehuisvest is, is het verwerven van meer eigen inkomsten niet reëel. Het nieuwe gebouw geeft mogelijkheden voor meer kostendekkende of licht winstgevendende activiteiten.

De invoering van de normjaartaak bij het medewerkersbestand

Vanuit de afspraken in het GO rond de overgang naar de CAO-KE, gaat de normjaartaak in drie sprongen omhoog richting 1656⁶. De normjaartaak voor docenten is momenteel 1440. Wanneer de normjaartaak verhoogd wordt en er meer groepslessen komen, vraagt dit om een substantiële inspanning om nieuwe leerlingen te werven.

Naast de verhoging van de normjaartaak zullen de niet-lesgebonden uren worden ingevuld met de elementen lesvoorbereiding, vergaderingen, ontwikkeling en scholing en projectmatige taken.

Het opheffen van de stichting Exclusief

In de bestuursvergadering van 10 oktober jl. is besloten de stichting Exclusief op te heffen. Dit betekent dat het pakket bij de verzelfstandiging overgeheveld wordt naar de nieuwe stichting MZK. Het pakket omvat de lessen aan leerlingen uit gemeenten die het MZK niet subsidiëren (met name uit Heemstede), de leerlingen van de korte cursussen en de leerlingen van het muziektheater. Eind 2008 wordt uitgezocht op welke wijze de uren overgebracht kunnen worden naar de stichting, waarbij (indien mogelijk) de beloning voor docenten voor de korte cursussen en de knipkaarten tot 1 augustus 2009 op het huidige niveau blijven. De docenten die een aanstelling

⁶ * de normjaartaak is gebaseerd op een arbeidsduur van 1872 uur op jaarbasis (52 weken) minus 25 vakantiedagen en gemiddeld 5 verlofdagen i.v.m. feestdagen. Na aftrek resteert een jaartaakbelasting van feitelijk te verrichten arbeidsuren op jaarbasis van 1656 uur.

moeten krijgen vanwege hun aantal jaren dienstverlening bij de stichting Exclusief, worden bij de verzelfstandiging ingeschaald volgens de CAO. De activiteiten van dit niet-gesubsidieerde aanbod zullen in het nieuwe seizoen (minimaal) kostendekkend worden aangeboden.

De begrotingen 2009 en 2010

Bijgaande begrotingen gaan uit van een investering in personeel gericht op de noodzakelijke inspanningen ten behoeve van het cultureel ondernemerschap. De begrotingen gaan uit van de invoering van de CAO-KE. Zie ook de toelichting op de begroting.

MUZIEKCENTRUM ZUID-KENNEMERLAND

BEGROTING 2009

versie d.d. 21 oktober 2008

| UITGAVEN | Begroting 2009 | |
|--|-----------------------|------------------|
| Salarissen docenten/coördinatoren jaarcursus | € | 1.409.700 |
| Vervanging kernbestand | pm | |
| Docenten/coördinatoren korte cursussen/knipkaarten | € | 72.400 |
| Docenten/coördinatie basisonderwijs | € | 100.800 |
| Salarissen niet onderwijzend personeel | € | 274.920 |
| Overige personeelskosten | € | 35.500 |
| <i>Subtotaal personeelskosten</i> | € | 1.893.320 |
| Kosten Egelantier | € | 186.000 |
| Kosten dependances/onderhoud gebouw/schoonmaakkosten | € | 64.760 |
| <i>Subtotaal huisvestingskosten</i> | € | 250.760 |
| Organisatiekosten | € | 170.000 |
| PR/Marktonderzoek | € | 25.000 |
| Projecten | € | 25.000 |
| Afschrijvingskosten | € | 32.500 |
| Innovatie | € | 23.660 |
| Onvoorziene uitgaven | € | 30.000 |
| <i>Subtotaal overige kosten</i> | € | 306.160 |
| Totaal kosten | € | 2.450.240 |
| INKOMSTEN | | |
| Begroting 2009 | | |
| Bijdragen gemeenten: | | |
| Bennebroek | € | 41.440 |
| Vergoeding vervangingskosten Bennebroek | pm | |
| Haarlem | € | 1.292.480 |
| Vergoeding vervangingskosten Haarlem | pm | |
| Haarlemmerliede /Spaarnwoude | € | 12.320 |
| Vergoeding vervangingskosten Hrlm.liede/Spaarnw. | pm | |
| Nog door te berekenen kosten voormalig personeel | | |
| <i>Subtotaal bijdragen Gemeenten</i> | € | 1.346.240 |
| Lesgelden jaarcursus | € | 892.000 |
| Korte cursussen | € | 112.000 |
| Basisonderwijs | € | 100.000 |
| <i>Subtotaal lesgeldopbrengsten</i> | € | 1.104.000 |
| Totaal inkomsten | € | 2.450.240 |

De begroting 2010 is gelijk aan die van 2009.

Toelichting

Lasten

Salarissen

Uitgegaan is van een jaarlijkse indexering van 2% voor alle salarisgroepen

De loonsom van het medewerkersbestand

De overstap naar de CAO-KE gaat gepaard met een verhoging van de loonsom van circa 10% (in drie stappen), incl. 3% ww-premie en 0,9% sociaal fonds (stand november 2007). De vrijwillige aansluiting bij het ABP is kostenneutraal. De overgang van personeel van de Stichting Exclusief naar de Stichting MZK betekent een verhoging van de personeelskosten omdat deze groep docenten niet CAO-conform werden beloond.

Coördinatie kernbestand

Door invoering van de normjaartaak worden ook de coördinatie-uren uitgebreid. De uitbreiding kan worden ingezet voor de coördinatie van innovatie en ontwikkeling.

De integrale kostprijs

Door vanaf de verzelfstandiging op 1 januari 2009 alle producten en diensten onder één begroting te brengen en door hierin ook de uitbreiding van producten en diensten te betrekken, zal in het nieuwe gebouw, na invoering van de vernieuwing het subsidierendement toenemen.

Hieronder staat de ontwikkeling van de verhouding tussen eigen inkomsten en subsidie aangegeven zoals onderzocht door de brancheorganisatie. Dit kan alleen als de voorwaarden voor ondernemerschap goed zijn.

| | 2008 | % | 2009 | % | 2010 | % | 2011 | % | 2012 | % |
|-----------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
| kostprijs | 97,36 | | 97,84 | | 97,60 | | 98,00 | | 99,14 | |
| lesgelden | 37,95 | 39% | 45,89 | 47% | 46,08 | 47% | 46,28 | 47% | 47,20 | 48% |

6.2 Huisvesting

In de Egelantier zijn 23 leskamers die voor het merendeel niet geschikt zijn voor het lesgeven aan groepjes van meer dan 2/3 leerlingen of voor het geven van samenspellessen. Bovendien is de isolatie van de leskamers verre van optimaal zodat niet les op alle soorten instrumenten naast elkaar plaats kan vinden. Er zijn drie speelzalen waar intensief gebruik van wordt gemaakt op de avonden.

De leskamers zijn niet optimaal bezet, wat enerzijds een relatie heeft met de kleine aanstellingsomvang en de grote beroepspraktijk van veel docenten. Zij treden veelal regelmatig op donderdag, vrijdag en de weekenden op waardoor zij deze avonden niet beschikbaar zijn voor lessen. Door toe te werken naar een verhoudingsgewijs groter aantal docenten met een taakomvang van meer dan 15 lesuren zal er gemakkelijker geroosterd kunnen worden verspreid over de week. In 2009 wordt onderzocht of een openstelling op zaterdag voor lessen zinvol en haalbaar is. Ook wordt bekeken of de vrijdagavond een speciale doelgroep bereikt kan worden zoals ouderen, jongeren of alleenstaanden. Afhankelijk van de planning van de nieuwe huisvesting in Schalkstad moet er wellicht een oplossing komen voor het feit dat er tussen het betrekken van de nieuwbouw en de oplevering van de dependance in Schalkwijk te weinig leskamers voor goed muziekonderwijs zijn.

In het 'Ketelhuis' wordt op zondagmiddag een jazzconcert gegeven door de band Fra Fra Sound. Zij spelen Caribische jazzmuziek. Een muziekstijl die ook gegeven wordt op het muziekcentrum. De docent slagwerk regelt een masterclass Caribische muziek voor gevorderde leerlingen met de slagwerker van de band. Daarnaast vind er een lezing plaats over de ontwikkeling van wereldmuziek. Na het optreden krijgen leerlingen van de masterclass de gelegenheid mee te spelen met de band.

In 2009 en 2010 worden relaties gelegd met mogelijke partners om huisvesting buiten de eigen gebouwen te realiseren, zoals het gezamenlijk gebruik van een theaterzaal met het Voortgezet Onderwijs in Schalkstad en het gebruik van lokalen van het basisonderwijs om in de wijken (voorbereidend) muziekonderwijs te verzorgen. Op het terrein 'de Nieuwe Energie' zal zoveel mogelijk met partners samengewerkt moeten worden in de toekomst om optimale mogelijkheden te scheppen voor culturele uitingen.

6.3 ICT

Het MZK heeft het automatiseringssysteem IMAS. Het systeem voldoet niet. Het levert geen betrouwbare gegevens op en de organisatie erachter is onstabiel. In de bestuursvergadering van oktober 2008 is besloten over te stappen naar een nieuw systeem. In het najaar 2008 wordt onderzocht welke systemen daarvoor in aanmerking komen en wat de kosten daarvan zijn. Het nieuwe systeem moet uiterlijk in april 2009 geïmplementeerd zijn om te kunnen functioneren bij de nieuwe inschrijvingen voor het seizoen 2009/2010.

Voor ICT moet de komende periode beleid worden gemaakt, zowel op het gebied van aanschaf als op gebruik en beheer.

Hoofdstuk 7 - Processen

Het MZK kent kernprocessen en een aantal ondersteunende processen. In dit hoofdstuk worden de processen nader toegelicht.

7.1 Kernprocessen

Educatie met een doorlopende leerlijn

Leerlingen van alle leeftijden vanaf . jaar kunnen zich inschrijven voor muziekonderwijs met een doorlopende leerlijn. Het gaat daarbij om les in klassieke muziek, pop en jazz. In 2009 en 2010 zullen globale leerplannen ontwikkeld worden vanuit een, eerst te ontwikkelen, schoolwerkplan. Leerlingen hebben verschillende leerstijlen en een verschillende behoefte. Afhankelijk van hun talent, hun studiebereidheid, de mogelijkheden van het MZK qua plaatsing en hun ambities met muziek zullen zij in groepjes geplaatst worden of individueel les krijgen of in een duoles. Samenspel zal vanaf seizoen 2009/2010 waar mogelijk een onderdeel vormen van het lessenpakket. In het nieuwe gebouw zal dit een vast onderdeel zijn voor iedere leerling.

De core-business van het MZK is de educatie met een doorlopende leerlijn. Deze leerlijn is gericht op het toe kunnen treden tot de amateurwereld als amateurmuzikant. Het beleid zal de komende jaren blijven liggen op kwalitatief goed muziekonderwijs, die recht doet aan de toeleiding naar de amateurmuziek.

In de praktijk blijken er daarnaast per jaar 10 tot 15 leerlingen door te stromen naar het kunstvakonderwijs. Een deel van deze leerlingen neemt deel aan de podiumklas waar talenten extra aandacht en les krijgen. Hoewel het slechts om een klein aantal leerlingen gaat, zijn zij wel belangrijk voor de uitstraling van het MZK.

Korte cursussen

De korte cursussen hebben verschillende doelen. Een korte cursus kan een kennismaking zijn met een instrument als opstap naar een doorlopend traject. Het kan gaan om een voorbereiding voor muziekonderwijs, maar ook om een ervaring te ondergaan met muziek, of muziektheater.

De samenhang tussen het aanbod korte cursussen en het aanbod met een doorlopende leerlijn behoeft aandacht en aanpassing in 2009.

Het PIMBA-project is een initiatief van het Muziekcentrum Zuid-Kennemerland, in samenwerking met 2 andere muziekscholen. Het initiatief is mede mogelijk gemaakt door subsidie van OC&W en het VSB Fonds, en een bijdrage van het SFKV.

Het project wil een actief muzikleven in de basisschool brengen. Om dit te realiseren zijn sinds 2001 zes instrumentale lesmodules ontwikkeld voor de volgende instrumenten: gitaar, klein koper, klarinet, dwarsfluit, blokfluit en toetsen. Voor elk instrument is een ontwikkelteam geformeerd waarin muziekdocenten, basisschoolleerkrachten en een coördinator samenwerken. Daarnaast is een uitgebreide website gebouwd waar het lesmateriaal en alle informatie kan worden bekeken en beluisterd.

Op een aantal basisscholen in het land (en ook in de regio Haarlem) wordt gedurende 30 weken instrumentaal les gegeven door één of meerdere muziekdocenten aan leerlingen van groep 5 en/of 6. Centrale gedachte hierbij is dat er een integratie plaats vindt tussen het zingen in de klas en het elementair leren bespelen van een instrument. Een deel van de les wordt besteed aan ademoefeningen en zingen, en een deel aan het leren bespelen van het muziekinstrument. Het lesmateriaal is zó gemaakt, dat elementair samenspel met de verschillende instrumenten vanaf het allereerste begin mogelijk is.

Activiteiten in het onderwijs

In 2009 zullen docenten geschoold worden om les te geven aan grotere groepen zodat zij voorbereid zijn zowel op het geven van groepsles als op het werken in, met name, het basisonderwijs. Naast het competent maken van het docentencorps zal ook de logistiek een belangrijk punt van aandacht zijn. Met het basisonderwijs wordt in het voorjaar 2009 contact gezocht om samen te kijken hoe het MZK het muziekonderwijs in het reguliere onderwijs en als naschools onderwijs kan versterken. Dit vraagt om een samenwerking tussen de instelling, de gemeente en het onderwijs. De gemeente zal daarvoor de financiële voorwaarden moeten scheppen.

7.2 Ondersteunende processen

De administratie houdt zich bezig met de volgende processen:

Financiële administratie

Organisatie van de financiële stromen binnen de organisatie, het vastleggen van verplichtingen, het doen uitgaan en inboeken van nota's, het doen uitgaan en innen van betalingen, het opstellen van financiële (management)rapportages en het organiseren van toezicht alsmede het inrichten van een ICT-systeem hiertoe. Het opstellen van inhoudelijke en financiële rapportages zodanig dat deze voldoen aan de eisen van subsidiegevers en andere financiers.

Leerlingenadministratie

Inschrijvingen van de leerlingen, mutaties en correspondentie.

Beheer accommodaties

Het proces van het beheer van de inventaris en accommodaties zal geëvalueerd worden in het voorjaar 2009 en eventueel aangepast worden per het nieuwe schoolseizoen.

Het proces omvat de inkoop en/of organisatie van energiebeheer, schoonmaak, beveiliging en ontsluiting, hygiëne en veiligheid, de organisatie van extern toezicht op deze processen, en het een stand houden van een standaard van beheer die passend is voor de accommodaties van het MZK.

PR & Marketing

Dit proces omvat het relatiebeheer en communicatie met pers en media en het algemene relatie- en netwerkbeheer. Dit proces omvat tevens alle activiteiten – persberichten, brochures, folders, website, et cetera – die erop gericht zijn om (potentieel) publiek en afnemers van het aanbod van het MZK (producten en diensten) te werven, te binden en te vergroten. Ook het bewaken van de huisstijl (dragers en formats) en andere externe uitingen behoort tot de taken. In het jaar 2009 zal er een marktonderzoek moeten worden uitgevoerd en een marketingplan worden gemaakt ter oriëntatie op de mogelijkheden van het ondernemerschap van de nieuwe organisatie. Daarbij moet er een goede omgevingsanalyse komen ten behoeve van een prijsbeleid.

P&O

Het MZK wil zodanige voorwaarden scheppen dat de nieuwe organisatie een stevig HRM-beleid kan gaan voeren op strategisch niveau.

Het P&O-proces omvat alle zaken die te maken hebben met het in dienst hebben van medewerkers zoals het aanstellen en ontslaan van medewerkers, het samen met het management voeren van plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Ook de uitvoering ARBO-beleid en het scholingsbeleid vallen onder dit proces.

Directiesecretariaat

Het (directie)secretariaat is wegbezuinigd rond 1990 hetgeen een onaanvaardbare druk legt op de directeur/bestuurder in deze tijd van veranderingen. Daarvoor zal, wanneer de financiën het toelaten een tijdelijke oplossing worden gezocht. Wanneer per 1 september een algemeen bestuurder wordt aangetrokken, zal hiervoor secretariële ondersteuning wellicht samen met H'art en de VUH geregeld kunnen worden.

Hoofdstuk 8 Resultaten

8.1 Inleiding

Onderdeel van de professionalisering van de organisatie is het zo concreet mogelijk benoemen van de doelstellingen waarvoor het managementteam en de medewerkers zich gesteld zien. Daarvoor zijn vier onderdelen belangrijk die in evenwicht ometen zijn met elkaar.

Het betreft: klanttevredenheid, medewerkertevredenheid, algemene (financiële en o.a. aantallen lesuren) resultaten en tevredenheid van de maatschappij (maatschappelijke relevantie voor bijv. de stad en het onderwijs). Deze resultaten kunnen verwerkt worden in een Balanced Score Card. Daarvoor moeten er regelmatig onderzoeken worden uitgevoerd; meten is weten.

De basis voor de kengetallen zijn de huidige afspraken met de gemeenten over het aantal gesubsidieerde klokuren les.

8.2 Medewerkers

Eerder is aangegeven dat de medewerkers in alle opzichten het hart van de organisatie vormen. Het werkgebied kent een hoog opleidings- en inkomensniveau bij een groot deel van de bevolking. Dat heeft tot gevolg dat de eisen die door de bevolking worden gesteld aan het MZK hoog zijn. Daarnaast is er een deel van de bevolking die geen gebruik maakt van het MZK omdat het imago van de instelling als elitair wordt gezien. In 2009 en 2010 wordt een plan van aanpak gemaakt om deze doelgroep in huis te krijgen. Binnen dat spanningsveld zullen de bestaande medewerkers hun bijdrage leveren en moeten kunnen leveren.

Indicatoren voor het welbevinden van de medewerkers zijn:

- ziekteverzuim in % en aantal medewerkers;
- verloop in %;
- tevredenheidsonderzoeken;
- betrokkenheid te meten door de participatiegraad te volgen;
- snelheid waarmee vacatures worden voorzien;

Een deel van deze gegevens zullen in 2009 verzameld worden.

8.3 Klanten

De belangrijkste ambitie van het MZK is het verbeteren van de belangstelling voor en de tevredenheid over de producten en diensten van het MZK. Daarvoor zal aan het eind van het seizoen 2008/2009 de klanttevredenheid worden gemeten als nulmeting richting nieuwe organisatie. Daarnaast is het belangrijk te onderzoeken waarom veel Haarlemmers geen gebruik maken van het MZK, maar bijvoorbeeld wel van andere aanbieders. Hiervoor zal een marktonderzoek worden gehouden.

8.4 Algemene resultaten

Als eindresultaten kunnen afspraken met de gemeente worden gemaakt over het minimale:

- Aantal cursussen
- Aantal cursisten (leeftijd- & aandachtsgroepen)
- Aantal uren cursus
- Financiële resultaten

8.5 Maatschappijtevredenheid

Door jaarlijkse gesprekken met onderwijs en regelmatige gesprekken met de gemeenten zal dit punt de komende jaren worden onderzocht.

C-O-N-C-E-P-T

Sociaal plan verzelfstandiging

Muziekcentrum Zuid-Kennemerland

Inhoudsopgave:

Voorwoord

I Doelgroep en doel

II Definities

III Indiensttreding

IV Inkomengarantieregeling

V Overgang bij arbeidsongeschiktheid

VI Sociale Zekerheid

VII Verlofdagen

VIII Ambtsjubilea

IX Sociaal Voorzieningsfonds

X Medezeggenschap

XI Hardheidsclausule

XII Bezwaar en beroep

XIII Inwerkingtreding

Voorwoord

Op 18 juli 2006 heeft de gemeente Haarlem het principebesluit genomen om de gemeenschappelijke regeling Muziekcentrum Zuid-Kennemerland op te heffen. Op 6 juni 2008 heeft de het bestuur van de Gemeenschappelijke regeling deze principebesluit bekrachtigd en besloten tot verzelfstandiging van het MZK tot een stichting. De Gemeenschappelijke Regeling omvat de gemeenten Haarlem, Bennebroek en Haarlemmerliede & Spaarnwoude. De overweging om te verzelfstandigen zijn vermeld in het raadsbesluit van de gemeente Haarlem (bijlage 1). De provincie heeft haar goedkeuring gegeven tot het oprichten van de stichting MZK en daarmee het opheffen van de gemeenschappelijke regeling (bijlage 2).

De nieuwe organisatie is een stichting op basis van het Commissarissenmodel(Raad van Toezicht). Er is sprake van een éénhoofdige directie die het muziekcentrum bestuurt. Deze rapporteert aan de Raad van Toezicht die zal bestaan uit 5 leden. De Raad van Toezicht houdt namens de gemeentelijke overheid toezicht op de taakvervulling van het muziekcentrum.

Deze verzelfstandiging heeft tot gevolg dat alle ambtenaren die op de datum van overgang in dienst zijn van het MZK in dienst zullen treden van de nieuwe Stichting. Een plaatsingsplan is niet aan de orde omdat het gehele personeel mee over gaat naar de nieuwe stichting. De lijst van betrokkenen is opgenomen als bijlage, met daarbij de functiebenamingen, formatieve omvang, functieniveau, naam van de voorgestelde functionaris, zijn of haar functie en schaalniveau en eventuele bijzonderheden rond de functie.

De werknemers die op de datum van overgang in dienst zijn van het MZK blijven aangesloten bij de pensioenregeling van het ABP, hiervoor is dispensatie aangevraagd en verkregen. Nieuwe medewerkers worden ondergebracht bij het PGM. Ten aanzien van het pensioen zullen de rechten vanuit het ABP zoals met betrekking de FPU-regeling meegenomen worden voor de betrokken personeelsleden.

Dit sociaal plan regelt de overgang van de ambtenaren die in dienst zijn van het Muziekcentrum Zuid-Kennemerland naar de nieuwe Stichting MZK.

SOCIAAL PLAN OVERGANG NAAR DE STICHTING MUZIEKCENTRUM ZUID-KENNEMERLAND

Ondergetekenden:

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Haarlem, hierbij vertegenwoordigd door de heer C. van Velzen, wethouder Financiën, Personeel, Organisatie en Cultuur, de heer D.Winnubst, wethouder gemeente Bennebroek en mevrouw M.Vink, wethouder gemeente Haarlemmerlied&Spaarnwoude enerzijds

en de organisaties van werknemers, te weten:

FNV-Kiem, hierbij vertegenwoordigd door de heer mr.C.C.de Kieffe
NTB, hierbij vertegenwoordigd door de heer J.G.J.Stap
KNTV, hierbij vertegenwoordigd door de heer H.H.J.Luif

anderzijds

overwegende dat:

- alle medewerkers, genoemd in de bijlage, binnen de Stichting een gelijkwaardige functie zullen krijgen;
- medewerkers ten gevolge van de overgang in inkomen geen financieel nadeel mogen ondervinden, één en ander bezien in een brede afweging van de huidige rechtspositie en arbeidsvoorwaarden tegenover de toekomstige rechtspositie en arbeidsvoorwaarden;
- een aanpassing van salaris van CAR-UWO naar de CAO-KE op basis van ervaringsjaren in gelijke stappen gemaakt wordt als de aanpassing van de normjaartaak van het onderwijzend personeel van 1440 naar 1656. Dit zal in een periode van drie jaar plaatsvinden. Daarbij wordt uitgegaan van de regels van de functieschalen van de CAO-KE, waarbij gestart wordt in het naast hogere regelnummer. Het eerste jaar zullen de 72 uren toegevoegd worden aan de niet-lesgebonden uren waarmee de verhouding lesgebonden/niet-lesgebonden uitkomt op 65/35. In 2009 wordt een sjabloon ontwikkeld dat de verhouding lesgebonden/niet-lesgebonden uren vastlegt. Het streven is dat dit sjabloon zal ingevoerd worden per 1 januari 2010, doch uiterlijk 1 augustus 2010. Tot dat moment blijft de verhouding 65/35 in principe gehandhaafd. Het sjabloon is de basis voor de tweede en derde stap tot de 1656 uur van de normjaartaak. Voor het niet-onderwijzend personeel (NOP) wordt een parallelle werkwijze gehanteerd. Bij de invoering zal worden aangesloten bij de op 16 december 2008 te bepalen ingroeibepaling CAR/CAOKE.
- een werkgelegenheidsgarantie wordt geboden voor verlies van uren vanwege de verhoging van de normjaartaak. Deze garantie geldt drie jaar gedurende de opbouw van de normjaartaak plus een jaar voor doorvoering van de normjaartaak. De doorvoering van de normjaartaak kan alleen gerealiseerd worden wanneer binnen deze periode een nieuw gebouw betrokken is. De garantie geldt tot een jaar na doorvoering van de normjaartaak. Bij de invoering zal worden aangesloten bij de op 16 december 2008 te bepalen ingroeibepaling CAR/CAOKE.
- een gelijk dan wel vergelijkbaar pakket ten behoeve van ziektekostenverzekering en pensioen zal worden geboden
- compensatie in geval van onbillijkheden zal plaatsvinden;

- een zorgvuldige begeleiding van de medewerkers in het traject van overgang zal plaatsvinden;

komen in het kader van de overgang van de bij de voornoemde organisatie werkzame ambtenaren de volgende bepalingen overeen:

I Doelgroep en doel

Onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan vallen alle personeelsleden van het Muziekcentrum Zuid-Kennermerland die op het moment van de overgang naar de Stichting een ambtelijke aanstelling hebben. Dit Sociaal Plan beoogt het bieden van collectieve en individuele garanties, procedures en regels voor alle personeelsleden die worden geconfronteerd met de verzelfstandiging van het MZK.

II Definities

Huidige werkgever

Het bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling van de gemeenten Haarlem, Bennebroek en Haarlemmerliede & Spaarnwoude.

Nieuwe werkgever

De Stichting Muziekcentrum Zuid-Kennermerland, statutair gevestigd te Haarlem

Het college

Het college van burgemeester en wethouders van Haarlem

Ambtenarenreglement

Het Ambtenarenreglement 1995 van de gemeente Haarlem

CAO.

De arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Haarlem + de rechtspositionele regelingen van de gemeente Haarlem die zijn vastgesteld door de Gemeenteraad en het college van burgemeester en wethouders.

Plaatsing:

Plaatsing in een gelijke functie bij het MZK.

Plaatsingscommissie:nvt

Alle huidige functies in het MZK en de medewerkers die op deze functies zijn benoemd, gaan één op één over naar de nieuwe organisatie.

Functie:

Het geheel van werkzaamheden dat door de medewerker is te verrichten.

Verworven rechten.

De schriftelijk vastgelegde persoonsgebonden aanspraken en afspraken, alsmede de persoonlijke garanties welke de ambtenaar uit hoofde van het dienstverband heeft met de werkgever op de overgangdatum.

Salaris:

Het voor de werknemer geldende bedrag van de aan de werknemer toegekende schaal.

Salarisperspectief:

De opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de betreffende medewerker.

Toelagen.

De toelagen, niet zijnde persoonlijke garantietoelagen, waarmee het salaris ingevolge de Bezoldigingsverordening 1997 wordt vermeerderd.

III Indiensttreding

IIIa

Vóór ontslag uit gemeentedienst, krijgen alle werknemers een mededeling dat zij een arbeidsovereenkomst krijgen bij de Stichting. Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO-KE van toepassing, met inachtneming van de bepalingen van dit Sociaal Plan. Individueel verworven rechten worden, voor zover schriftelijk vastgelegd, geïventariseerd en vastgelegd in een bijlage bij de arbeidsovereenkomst.

Alle medewerkers van het Muziekcentrum Zuid-Kennermerland treden in dienst bij de Stichting MZK. Een vaste aanstelling wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met gelijke urenomschikking.

Bij de overgang van het dienstverband draagt de huidige werkgever zorg voor het overdrachtsdossier, dat in elk geval de volgende gegevens bevat:

- curriculum vitae van betrokkene
- burgerservicenummer
- een overzicht van de verworven rechten en individuele afspraken
- aantal dienstjaren
- functiebeschrijving

In het kader van de overgang naar de nieuwe werkgever zal geen medische keuring en/of intrede onderzoek plaatsvinden.

Gelijktijdig met het in diensttreden bij de nieuwe werkgever, de Stichting MZK, zal aan de werknemers eervol ontslag worden verleend uit de ambtelijke dienst conform de daartoe opgestelde regels in het Ambtenarenreglement 1995.

IIIb

Er zal een individuele bestemmingsbeslissing genomen worden.

IV Inkomengarantieregeling

De nieuwe werkgever garandeert de salarispositie op de datum van overgang alsmede de salarisdoorgroei en het maximum salarisperspectief verbonden aan de functionele schaal en de eventuele reeds toegekende uitloopschaal of doorloopschaal.

Andere aanspraken worden slechts gegarandeerd voor zover deze schriftelijk zijn vastgelegd.

Binnen de werkingssfeer van de netto-garantie vallen de volgende componenten:

- het bruto maandsalaris
- de vakantietoelage
- de eindejaarsuitkering
- de levensloopbijdrage voor de medewerkers die geen gebruik meer kunnen maken van de FPU
- werkgeversbijdrage ziektekosten
- een eventuele garantietoelage
- sociale verzekeringspremies

- pensioenpremies
- premie en vergoeding zorgverzekering
- eventueel spaarloonregeling of levensloopregeling
- loonheffing

V Overgang bij arbeidsongeschiktheid

De ambtenaar die op het tijdstip van de overgang geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, treedt in dienst bij de Stichting conform de overplaatsingsprocedure. De feitelijke werkzaamheden worden aangevangen zodra er weer sprake is van arbeidsgeschiktheid.

VI Sociale Zekerheid

De werknemers die op de datum van overgang in dienst zijn van het Muziekcentrum Zuid-Kennemerland kunnen aangesloten blijven bij de pensioenregeling van het ABP. Medewerkers die geboren zijn voor 1 januari 1950 en vanaf 1 april 1997 aaneengesloten in gemeentedienst, kunnen na de datum van overgang nog gebruik blijven maken van de FPU-regeling, dat wil zeggen de FPU en de FPU-gemeenten. De gemeente Haarlem bekostigt deze regeling.

Naar aanleiding van deze overgang zullen ten aanzien van het pensioen geen nadelige gevolgen optreden.

Ziektekosten. Aan iedere werknemer die op de datum van overgang op basis van een ambtelijke aanstelling in dienst is van het Muziekcentrum Zuid-Kennemerland wordt gegarandeerd dat, wanneer de korting die de werknemers van het Muziekcentrum Zuid-Kennemerland bij IZA Zorgverzekeraar NV krijgen op zowel de basisverzekering als de aanvullende verzekering lager is dan de korting die de ambtenaren van de gemeente Haarlem krijgen, dit verschil netto wordt gecompenseerd.

Aan iedere werknemer die op de datum van overgang op basis van een ambtelijke aanstelling in dienst is van het MZK wordt gegarandeerd dat, indien hij op of na de datum van overgang met pensioen gaat en wanneer de korting die de gepensioneerde werknemers van de Stichting MZK bij IZA Zorgverzekeraar NV krijgen op zowel de basisverzekering als de aanvullende verzekering lager is dan de korting die de gepensioneerde ambtenaren van de gemeente Haarlem krijgen, dit verschil netto wordt gecompenseerd.

VII Verlofdagen

De werknemers zullen niet verplicht worden om op de datum van overgang het vakantieverlof op te maken. De werknemers wordt de mogelijkheid geboden het resterende vakantieverlof mee te nemen naar de nieuwe werkgever.

De afspraken met betrekking tot het doorschuiven van vakantie-uren naar een volgend jaar blijven gelden: de vakantieaanspraak voor een kalenderjaar minus de weken vakantie die verplicht zijn, mag worden doorgeschoven van 2007 naar 2008, of van 2008 naar 2009 enz.

VIII Ambtsjubilea

De gratificatie in relatie tot de diensttijd doorgebracht bij de overheid wordt uitbetaald bij de overgang naar de verzelfstandigde stichting MZK.

IX Sociaal Voorzieningsfonds

De werknemer die op het tijdstip van de overgang lid is van het Sociaal Voorzieningsfonds, kan lid blijven van het fonds. De Stichting betaalt het werkgeversdeel van de contributie. Na de datum van overgang zijn nieuwe aanmeldingen niet meer mogelijk.

X Medezeggenschap

De ondernemingsraad gaat als orgaan over naar de nieuwe stichting conform de geldende afspraken.

XI Hardheidsclausule

Voor gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet kunnen naar redelijkheid en billijkheid- in goed overleg tussen partijen betrokken bij dit sociaal plan- regelingen worden getroffen.

XII Bezwaar en beroep

Ter garantie van een juiste uitvoering van dit sociaal plan voor de verzelfstandiging van het Muziekcentrum Zuid-Kennemerland wordt een bezwarencommissie ingesteld van 3 personen.

De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:

- een lid te benoemen door het bestuur van het oude werkgever.
- een lid te benoemen door de betreffende werknemersorganisaties;
- een onafhankelijk voorzitter te benoemen door het bestuur van de instelling en de betreffende werknemersorganisaties samen.

Het secretariaat van de commissie wordt gevormd door het lid benoemd door het bestuur van de oude werkgever.

De werknemer kan zich binnen zes weken nadat hem zijn rechten op grond van dit Sociaal Plan zijn bekend gemaakt, indien hij zich daarmee niet kan verenigen, schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren inzake de ten aanzien van hem individuele toepassing van dit Sociaal Plan.,

De behandeling van het bezwaar geschiedt als volgt:

- a. de mondelinge behandeling vindt plaats binnen zes weken na indiening van het bezwaarschrift.
- b. tijdens de behandeling worden de bezwaarde en de werkgever in elkaars tegenwoordigheid gehoord waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan.
- c. de mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbende de bezwaarde en de werkgever;
- d. de beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering. De werkgever en de bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.

De bezwarencommissie doet een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk binnen vier weken na de beraadslagingen - bij aangetekend schrijven aan de bezwaarde en de betreffende werkgever medegedeeld.

De werkgever is verplicht, indien het bezwaar gegrond is verklaard, met in achtneming van die uitspraak, een nieuw besluit te nemen, tenzij tot genoegen van de bezwarencommissie kan worden aangetoond dat zulks geheel of gedeeltelijk onmogelijk is.

De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet ontvankelijk verklaard indien het bezwaar vóór de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.

XIII Inwerkingtreding

Per peildatum overgang is op de rechtstoestand van de werknemers de CAO integraal van toepassing, onder toepassing van de bepalingen van dit Sociaal Plan en de op individuele basis vastgelegde en overeengekomen condities.

Dit Sociaal Plan treedt in werking op het moment dat:

- het Sociaal Plan door alle partijen is goedgekeurd en ondertekend
- de overgang in formeelrechtelijke zin is geregeld.

Aldus overeengekomen te Haarlem op 9 april 2008

Namens het college van burgemeester en wethouders,

de heer C. van Velzen

Namens het bestuur van de Gemeenschappelijke regeling Muziekcentrum Zuid-kennemerland

de heer J.Visser, voorzitter

Namens de vakorganisaties

de heer E.Angad-Gaur, secretaris NTB

de heer H.H.J.Luif, KNTV

de heer mr. C.C.de Kieffe, FNV-Kiem