



Profiel raad van toezicht

Conform artikel 1 lid 2 reglement raad van toezicht

Taak en karakterisering raad van toezicht

1. De raad van toezicht:
 - oefent toezicht uit op het college van bestuur en staat de bestuurder(s) gevraagd en ongevraagd met raad terzijde. De toezichtsvisie en de interactie tussen toezicht en bestuur kenmerken zich door de begrippen strategisch partnerschap en professioneel tegenspel.
2. De raad van toezicht vertegenwoordigt:
 - verschillende aandachtsvelden van de organisatie, zoals die van identiteit, onderwijs en onderzoek, ondernemerschap en organisatie
 - de omgeving van de organisatie (maatschappelijk en regionaal) doordat de leden van de raad in netwerken zitten waar zij de beleidsmatig interessante informatie kunnen opdoen;
 - algemene deskundigheid die van belang is voor een toezichthoudend orgaan.De leden van de raad signaleren via hun netwerk trends in de maatschappij.

Samenstelling raad van toezicht

Het gaat bij de samenstelling van de raad van toezicht niet om aparte portefeuilles, maar om aandachtsvelden. Voor de raad van toezicht van Driestar educatief zijn in elk geval de volgende maatschappelijke aandachtsvelden relevant:

- identiteit (kerkelijk, zie ook art. 8 lid 3 van de statuten).
- bestuurlijk en overheid (centraal/decentraal), vanwege landelijke, regionale en lokale belangen en kennis van voor de organisatie relevante beleidsterreinen
- onderwijs en onderzoek, met name vanuit het gezichtspunt van strategisch onderwijsbeleid;
- bedrijfsleven (ondernemer en/of bestuurder);
- organisatie, waaronder financiën, personeel, ICT

Bij de benoeming van toezichthouders wordt gebruik gemaakt van een vooraf opgesteld profiel, dat is afgeleid van het profiel van de raad van toezicht als geheel. De werving en selectie van leden van de raad van toezicht geschiedt volgens de geldende branchecode goed bestuur, in het bijzonder daarbij het aspect van open werving en transparante benoeming. Bij het werven en benoemen wordt specifieke aandacht besteed aan een zo breed mogelijk samenstelling van de Raad qua persoonlijkheidsprofielen en competenties.

Profiel schets raad van toezicht

Profiel schets individuele leden raad van toezicht

- onderschrijft grondslag van Driestar educatief van harte, en draagt deze uit in woord en levenswandel;
- brede maatschappelijke en bestuurlijke ervaring in een complexe omgeving om zowel inspirerend en als professionele tegenspeler te zijn;
- inzicht in de complexe situatie van de achterban en het vermogen en de wijsheid om daarin vanuit innerlijke betrokkenheid maar tegelijk ook vanuit een zekere onafhankelijkheid om te kunnen gaan
- inzicht in het geheel van de governance, de checks en balances die daarbij horen en hoe dat spel gespeeld moet worden
- ervaring als toezichthouder;
- onpartijdigheid en onafhankelijkheid;
- vaardigheid in het samenwerken als team;
- openstaan voor maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen;
- inzicht en inlevingsvermogen in het functioneren van Driestar educatief en het hoger onderwijs en de voor Driestar educatief relevante private sectoren
- besluitvaardig, slagvaardig, oordeelsvermogen en kritisch;
- bereikbaar en beschikbaar voor het uitoefenen van de functie;
- het hebben van een relevant netwerk.





Specifieke eisen die gesteld kunnen worden aan individuele leden

Als afgeleide van het profiel van de raad als geheel worden in het individuele profiel een aantal specifieke, functionele eisen gesteld. Dit kunnen de volgende eisen zijn:

Onderwijs, onderzoek en Opvoeding

- inhoudelijke deskundigheid op het gebied van het (hoger) onderwijs;

Bedrijfsleven

- deskundigheid en specifieke ervaring op het gebied van management- en organisatieontwikkeling en ondernemerschap;

Financiën, Personeel en Organisatie

- deskundigheid en specifieke ervaring op financieel-economisch gebied, strategisch personeelsbeleid en integrale veiligheid, waaronder ICT;

Bestuurlijk/overheid

- specifieke bestuurlijke/politieke/sociale/juridische deskundigheid.

Specifieke eisen die gesteld worden aan de voorzitter

Voor de voorzitter worden aanvullend de navolgende specifieke kenmerken worden genoemd:

- leiderschapsvaardigheden om de raad van toezicht te leiden waaronder teamontwikkeling en interne professionalisering
- visie op en ervaring met good governance
- zakelijk en bindend;
- communicatief;
- analytisch denkvermogen;
- bestuurlijke ervaring/extern gezaghebbend;
- stimulerend;
- beschikbaar voor tussentijds overleg.
- aanjager professionalisering van de raad van toezicht
- versterking partnerschap raad van toezicht en college van bestuur

Competenties leden raad van toezicht

Maatschappelijke inbreng – 'van buiten naar binnen'

- Is goed geïnformeerd over maatschappelijke, politieke en onderwijskundige ontwikkelingen of ander omgevingsfactoren, brengt deze informatie op een relevante en inspirerende manier over op het beleid van de organisatie.

Ambassadeurschap – 'van binnen naar buiten'

- Ontwikkelt gemakkelijk relaties binnen en buiten de kring van de organisatie, en bestendigt deze voor het verkrijgen of verstrekken van informatie over het handelen, beleid en belang van de organisatie en het christelijk onderwijs in het algemeen.

Richting geven en strategisch denken

- Denkt in hoofdlijnen, en niet in details, kan voorstellen doen voor de vertaling van een visie in strategische doelen, kan een gemeenschappelijk beeld van wenselijk en toekomstig beleid op hoofdlijnen formuleren, weet anderen voor eigen ideeën en meningen te winnen, kan met vernieuwende ideeën komen.

Bemoedigen en inspireren

- Handelt in woord en daad ondersteunend naar de organisatie, stimuleert tot actie en draagt eigener beweging inspirerende oplossingen en ideeën aan.

Brede professionaliteit en beschikbaarheid

- Draagt bij aan gemeenschappelijk belang, ook wanneer er geen direct persoonlijk belang aanwezig is of dat hierop zelfs van nadelige invloed zou kunnen zijn, en is bereid om binnen de grenzen van het redelijke een daadwerkelijke bijdrage te leveren wanneer hierom wordt gevraagd.

Veranderingsbereidheid en leerbaarheid

- Staat open voor en kan zich aanpassen aan nieuwe inzichten, veranderende omstandigheden en verhoudingen, eisen en regelgeving, en kan nieuwe informatie gemakkelijk opnemen en toepassen.

Aanspreken en bereid zijn om aangesproken te worden

- Kan medebestuurders aanspreken op het vervullen en actualiseren van de vereiste competenties, op het verzaken hiervan of op het handelen of spreken in strijd hiermee, en kan feedback die van anderen wordt ontvangen, accepteren.