



Driestar *educatief*

HOGESCHOOL | HULPVERLENING | ONDERWIJSADVIES

Profiel 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.
2. De Raad van Toezicht vertegenwoordigt
 - verschillende invalshoeken, zoals die van identiteit, personeel, financiën en juridische aangelegenheden;
 - 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 deskundigheden die van belang zijn voor een toezichthoudend orgaan.

De dagelijkse werkomgeving van de leden van de Raad van Toezicht dient als klankbord voor de bestuurders. De leden van de raad signaleren via hun netwerk trends in de maatschappij.

Samenstelling Raad van Toezicht

Het gaat bij een samenstelling van de Raad van Toezicht niet om aparte portefeuilles, maar om invalshoeken. Voor de Raad van Toezicht van *Driestar educatief* zijn in elk geval de volgende maatschappelijke invalshoeken relevant zijn:

- bestuurlijk en overheid (centraal/decentraal), met name vanwege onderwijsbeleid, maar ook vanwege regionale belangen – gebouw, gemeentelijke subsidies;
- opvoeding en onderwijs, met name vanwege strategisch onderwijsbeleid;
- bedrijfsleven (ondernemer regionaal mkb en/of bestuurder);
- financiën (bijvoorbeeld een accountant);
- identiteit (kerkelijk).

Bij de benoeming van toezichthouders wordt gebruik gemaakt van een vooraf opgesteld individueel profiel, dat is afgeleid van het profiel van de Raad van Toezicht als geheel. Dit bevordert het onbevangen selecteren van toezichthouders, omdat gebruik wordt gemaakt van objectieve maatstaven. Ook wordt het risico van het 'old-boys-network' vermeden, doordat de deur naar andere, nieuwe netwerken wordt geopend. Uit het oogpunt van democratische controle en maatschappelijke legitimatie een goede zaak. Het wordt bovendien vaak als een meerwaarde beschouwd wanneer binnen een bestuur een breed palet aan persoonskenmerken vertegenwoordigd is.

Profiel schets Raad van Toezicht

Profiel schets individuele leden Raad van Toezicht

- brede maatschappelijke en bestuurlijke ervaring in een complexe omgeving;
- ervaring als toezichthouder;
- onderschrijft grondslag van *Driestar educatief* van harte, en draagt deze uit in woord en wandel;
- 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;
- besluitvaardig, slagvaardig, oordeelsvermogen en kritisch;
- bereikbaar en beschikbaar voor het uitoefenen van de functie;
- het hebben van een bepaald 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:

- inhoudelijke deskundigheid op het gebied van het (hoger) onderwijs;
- deskundigheid en specifieke ervaring op het gebied van management- en organisatieontwikkeling;
- deskundigheid en specifieke ervaring op financieel-economisch gebied;
- specifieke bestuurlijke/politieke/sociale deskundigheid;
- ondernemerschap.

Specifieke eisen die gesteld kunnen worden aan de voorzitter

Voor de voorzitter kunnen aanvullende de navolgende specifieke kenmerken worden genoemd:

- managersvaardigheden (teamleider);
- zakelijk en bindend;
- communicatief;
- analytisch denkvermogen;
- bestuurlijke ervaring/ extern gezaghebbend;
- stimulerend;
- beschikbaar voor tussentijds overleg.

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.