



**Werkveld**  
Organisatie

**Datum**  
19 maart 2021

**GMR**  
13 april 2021 (advies)

**RvT**  
30 maart 2021

| Werving en selectie / profielschets

raad van toezicht

## Procedure

Deze procedure is vastgesteld door de raad van toezicht nadat het college van bestuur en de GMR in de gelegenheid zijn gesteld om advies te geven, en met inachtneming van de statuten van de stichting (art. 10).

1. Vaststellen vacatureruimte (eind maart).  
De raad van toezicht bestaat statutair uit drie tot zeven leden, waarvan de raad vijf zetels vervult.
2. Samenstellen van de BenoemingsAdviesCommissie (BAC) (eind april).  
De BAC bestaat reglementair uit 5 leden:
  - 2 leden die worden aangewezen door de GMR (ouder en personeel);
  - 2 leden vanuit de raad van toezicht;
  - Voorzitter college van bestuur.Kandidaten voor de vacature(s) mogen geen lid zijn van de BAC. Administratieve ondersteuning wordt vanuit de organisatie verzorgd.
3. Opstellen van de advertentie (eind april)  
Aandacht voor karakter en visie van de stichting, identiteit, profielschets, man/vrouw verhouding, brede maatschappelijke verantwoording, regionale gebondenheid.
4. Plaatsing van de advertentie, bijvoorbeeld in regionale bladen, op de website, sociale media enz. (eind april).
5. Op verzoek van geïnteresseerde kandidaten toezenden van de profielschets (kan ook via website).
6. Sluiting termijn brieven (eind mei).
7. Verzenden (in Teams) binnengekomen sollicitatiebrieven aan de BAC (eind mei).
8. Brieven van de kandidaten lezen door de BAC (eind mei).
9. Selectiegesprek over de brieven (begin juni).
10. Verzenden uitnodigingen (begin juni).
11. Sollicitatiegesprekken door de BAC met de kandidaten (eind juni).
12. Selectie uit de sollicitanten (eind juni).
13. Schriftelijk en mondeling afzeggen niet-geselecteerde sollicitanten (eind juni/begin juli).



14. Definitieve voordracht van de BAC aan de raad van toezicht (juni/juli).
15. Besluitvorming (voordracht aan gemeenteraad) door de raad van toezicht (juni/juli).
16. Besluitvorming (benoeming) door de gemeenteraad (juni/juli). Formele benoeming is per 15 augustus.
17. Schriftelijke akkoordverklaring met het doel en de grondslag van de stichting door de sollicitanten zijnde de integriteitsverklaring (juli).
18. Opstellen van een rooster van aftreden (september).  
-Bij (tussentijdse) vacatures treedt het nieuw verkozen lid in het roosterschema van het vertrokken lid.
19. De voorzitter (en secretaris) van de raad van toezicht wordt onderling aangewezen. Tevens wordt er een vicevoorzitter aangewezen (september).
20. Openbaarmaking van de nieuwe samenstelling raad van toezicht (september)

## Profielschets

### Werken met een profielschets

De raad van toezicht werkt voor het bepalen van zijn samenstelling met een profielschets. In de praktijk kan het voorkomen dat niet alle profielkenmerken 100% worden gedekt. De profielschets is vooral richtinggevend.

### Basiskwaliteiten van de raad van toezicht en zijn leden zijn:

- kritisch kunnen doorvragen, om te beoordelen en om klankbord voor het college van bestuur te zijn;
- de persoonlijkheid hebben om dat ook te doen; initiërend en proactief;
- ondersteunend zijn aan een cultuur van openheid en "constructieve scherpte";
- inzicht hebben in de rol van een lid van de raad van toezicht, betrokkenheid tonen maar tegelijkertijd op afstand opereren;
- beschikken over zelfkennis en in staat tot zelfreflectie;
- visie hebben op het doel en de openbare grondslag van de stichting;
- (samenwerkingen in) onderwijs waarderen en onderschrijven;
- brede maatschappelijke belangstelling hebben.

De raad van toezicht is zodanig vastgesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, het college van bestuur en welk deel- of zakelijk belang dan ook onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren als goede toezichthouders en adviseurs.

### Kennis en ervaring

#### Algemeen

Leden van de raad van toezicht beschikken over de volgende algemene competenties:

1. beleidsmatig denkvermogen: in staat zijn om zicht te krijgen en te houden op alle voor de organisatie van belang zijnde beleidsvelden, waaronder:
  - a. extern in relatie met en tot andere onderwijsorganisaties, politiek bewustzijn, overheden of andere externe belanghebbenden;
  - b. intern in relatie met en tot interne partijen, zoals het college van bestuur en de GMR;
2. analytisch denkvermogen: het vermogen om zicht te krijgen en te houden op de totale voor de organisatie relevante ontwikkelingen in de omgeving van de organisatie;
3. strategisch denkvermogen, het vermogen om afstand te kunnen nemen van de dagelijkse praktijk en zich te concentreren op hoofdlijnen en op lange termijn beleid en deze te kunnen koppelen aan de einddoelen van de organisatie en
4. kennis hebben van en ervaring hebben met bestuurlijke besluitvormingsprocessen dan wel toezichthoudende ervaring;
5. zelfkritisch reflecteren op eigen handelen en als raad als geheel.

#### Specifiek

Leden van de raad van toezicht beschikken over:

1. affiniteit met en kennis van het onderwijs;
2. kennis van de regionale en lokale maatschappelijke omgeving;
3. basale financieel-economische kennis en

#### 4. basale juridische kennis.

##### **Kennisdomeinen**

Bij de invulling van vacatures voor leden van de raad van toezicht wordt rekening gehouden met de aanwezigheid van één of meer verschillende inhoudelijke kennisdomeinen bij de leden, onder meer afhankelijk van de situatie waarin de stichting zich op dat moment bevindt. Kennisdomeinen bij de werving van leden van de raad van toezicht:

1. bestuurlijk;
2. onderwijskundig;
3. financieel
4. juridisch

##### **Vaardigheden en persoonlijkheid**

De toezichthouder beschikt over de volgende vaardigheden:

1. omgevingsbewustzijn; gevoel voor relevante ontwikkelingen in de samenleving;
2. politiek bewustzijn;
3. ondernemingsgeest;
4. oordeelsvorming: het kunnen evalueren van informatie, van feitelijke gegevens en of haalbaarheidsinschattingen voor beoogde beslissingen of veranderingen en op basis daarvan komen tot logische conclusies, waarbij belangrijke elementen, aspecten of feiten niet over het hoofd gezien worden;
5. samenwerkingsbereidheid, het kunnen samenwerken in teamverband;
6. besluitvaardigheid; doortastend besluiten;
7. onderhandelingsvaardigheid;
8. vergadertechnische-, mondelinge en schriftelijke uitdrukingsvaardigheid.

##### **Verdeling mannen — vrouwen**

Er wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen in de raad van toezicht.

---

##### **Specifieke eisen voorzitter**

Voor de voorzitter gelden in aanvulling op het profiel van een lid van de raad van toezicht de volgende specifieke eisen:

- voldoende mate van beschikbaarheid;
- bewustzijn van de specifieke rol als regisseur van het toezichtsproces als eerstverantwoordelijke voor de evenwichtige samenstelling van de raad van toezicht en voor het functioneren van de raad en zijn leden en als bewaker van de collegialiteit;
- goede vergadertechnische voorzitter;
- diplomatieke en onderhandelingskwaliteiten;
- communicatief sterk en in staat om op elk niveau te communiceren.