



Vereniging voor katholiek
en christelijk onderwijs

Profielschets intern toezichthouders De Noordgouw

Versie 20160511 YHCR

Deze profielschets is in lijn met de 'Code goed onderwijsbestuur VO', 2015

Inleiding

Het Christelijk College de Noordgouw (De Noordgouw) is een scholengemeenschap voor mavo, havo en atheneum (+). De school heeft ruim 1060 leerlingen en ca. 100 medewerkers. We staan voor de uitdaging invulling te geven aan het onderwijs dat leerlingen klaarstoomt om goed toegerust te kunnen functioneren in de 21^{ste} eeuw. De Noordgouw werkt vanuit de kernwaarden Veilig, Eerlijk, Respect, Aandacht en Ambitie. De toezichthouders zijn betrokken bij de school, stellen zich proactief op en zijn strategisch georiënteerd. Er wordt waarden-gedreven toezicht gehouden, passend bij de christelijke identiteit van de school.

De Noordgouw heeft haar governance, de scheiding tussen bestuur en toezicht, verankerd in het raad van beheermodel. Er is één bestuur met daarin een functionele scheiding tussen de bevoegdheden. Het algemeen bestuur (AB) en het dagelijks bestuur (DB) dragen gezamenlijk de eindverantwoordelijkheid. Het AB is de intern toezichthouder en houdt zich bezig met de wettelijke en algemene toezichthoudende taken. Het dagelijks bestuur, de rector-bestuurder, houdt zich bezig met de bestuurlijke bevoegdheid en is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding op de school. In de 'Toolkit good governance' zijn de afspraken vastgelegd.

Deze profielschets heeft drie functies:

1. De profielschets geeft richting bij het vervullen van vacatures van de raad van beheer als onderdeel van de benoemingsprocedure.
2. De profielschets kan door de voorzitter bij de hand worden genomen in jaarlijkse gesprekken met de leden van de raad van beheer en bij de herbenoemingen.
3. De profielschets dient als leidraad voor de individuele toezichthouders om te reflecteren op het eigen functioneren en houding en gedrag.

Profielchets voor de raad in zijn geheel en individueel

De Noordgouw heeft in deze profielschets gedefinieerd over welke kwaliteiten, competenties en vaardigheden de intern toezichthouders dienen te beschikken. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen algemene en specifieke kwaliteiten, competenties en vaardigheden. Genoemde kwaliteiten, competenties en vaardigheden voor de intern toezichthouders kunnen bij verschillende personen belegd zijn. Een intern toezichthouder die over alle kwaliteiten bezit zal moeilijk te vinden zijn.

Bij werving en selectie van intern toezichthouders wordt gezocht naar complementariteit en diversiteit zodat het toezichthoudend orgaan in zijn geheel voldoet aan de zaken die de profielschets beschrijft. Daarbij worden naast aandacht voor de kwaliteiten, competenties en vaardigheden ook de

drijfveren¹ (als voorspellers van gedrag) van de individuele leden meegewogen. Met als doel de individuele profielen van de raad 'op te tellen'. Zodat een beeld ontstaat van de kracht en zwakte van het totale team.

Verder zijn er specifieke zaken opgenomen voor intern toezichthouders met een specifieke taak zoals: remuneratie, audit, (vice) voorzitter en toezichthouders met aandachtsgebieden (passend bij de strategie van de schoolorganisatie).

Algemeen profiel van een intern toezichthouder

De Noordgouw verlangt van een intern toezichthouder te voldoen aan de volgende **functie-eisen en competenties**:

Toezicht houden vanuit waarden

- De grondslag en de doelstelling van de stichting respecteren
- Handelen vanuit de christelijke waarden en normen
- Binding hebben met de missie en visie en daarmee het bestaansrecht van de Noordgouw en hieraan een actieve bijdrage willen leveren.
- Binding hebben met de kernwaarden integriteit, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid, verantwoordelijkheid en openheid en hieraan een actieve bijdrage willen leveren.
- Een grote gerichtheid op waarde-creatie in het toezicht houden
- Het belang van het inhoudelijk debat tussen bestuur en intern toezicht onderschrijven

Formele functie-eisen en competenties

- Onafhankelijkheid, geen onverenigbare belangen, posities of relaties (functies en nevenfuncties)
- Bij voorkeur wonen of werkzaam zijn in het voedingsgebied van de school
- Voldoende beschikbare tijd en motivatie voor inzet en commitment
- Voldoende kennis en ervaring vanuit welke achtergrond dan ook om de onderwijsinstelling en haar succes- en risicoparameters goed te kunnen beoordelen
- Beschikken over relevante netwerken, zowel beroepsmatig als regionaal
- Bestuurlijke dan wel toezichthoudende ervaring met daarbij strategisch en beleidsmatig inzicht
- Helikopterview, integratief denken. Tevens beleidsdocumenten kunnen doorgronden en analyseren. Daartoe dient er inzicht te zijn in de planning en control-cyclus, organisatieprocessen en projectmatig werken
- Kritisch-analytisch oordeelsvermogen, hoofd en bijzaken kunnen onderscheiden.
- Gevoel voor verantwoording naar de primaire stakeholders (leerlingen, ouders, docenten, OOP)
- Inzicht in het veld van andere stakeholders (maatschappij/ politiek)
- Kunnen onderhandelen

Houding en gedrag van toezichthouder

- Verantwoordelijkheid willen nemen voor goed onderwijs voor de leerlingen, met daarbij een focus op visieontwikkeling

¹Deze kunnen in kaart gebracht worden met behulp van Management Drives. Management Drives meet zes drijfveren. Drijfveren bepalen in hoge mate hoe u, uw team en uw organisatie functioneren. Kennis van drijfveren is essentieel als u zichzelf als (persoonlijk) leider verder wilt ontwikkelen en invloed wilt hebben op de cultuur van uw team en organisatie. Management Drives maakt 'softe' aspecten voor u concreet en zichtbaar die voorheen vooral 'gevoel' en daarmee ongreepbaar leken.

- Integriteit, sterk normbesef, zorgvuldigheid
- Oog voor de menselijke maat
- Bereidheid tot verantwoording, het zich willen houden aan wet- en regelgeving, kennis van governance regels. Transparantie nastreven
- Maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel en sensitiviteit voor publieke belangen
- Inzicht in het veld van de stakeholders (maatschappij / politiek) en op zoek naar de dialoog met de omgeving
- Evenwicht tussen governance en guidance, tussen distantie en betrokkenheid
- Reflecterend vermogen op de eigen rol, positie, invloed en gedrag
- Bereidheid tot continue reflectie over het eigen handelen en regelmatig evaluatie over het handelen van de raad van beheer
- Proactieve opstelling (informatie zoeken, dóórvragen, netwerken) en slagvaardigheid
- Betrokken bij de mensen die het onderwijs 'maken' en hen verder willen zien ontwikkelen
- Een teamspirit hebben
- Streeft naar zichtbaarheid en aanspreekbaarheid als intern toezichthouder

Tenslotte heeft de organisatie qua **persoonlijkheid en overige kenmerken** een voorkeur voor:

- Leuke/alerte mensen met gevoel voor humor
- Ouders van leerlingen van de Noordgouw

Specifieke competenties van de voorzitter

- De groepsdynamiek kunnen inschatten en hierop inspelen zodat er teamvorming ontstaat binnen de raad van beheer.
- In staat zijn de leden van de raad van beheer te helpen groeien en doorontwikkelen in hun rol en over hun functioneren in gesprek te gaan.
- In staat zijn de vergaderingen van de raad van beheer in goede banen te leiden (vergaderingen leiden, controle op afhandeling besluitvorming, samenbindende factor zijn, correctieel optreden, conflicthantering beheersen, bewaking van de jaaragenda)
- Sparringpartner en eerste aanspreekpunt zijn voor de rector-bestuurder
- (Als werkgever van de bestuurder kennis of ervaring hebben van/in werven en selecteren, het voeren van beoordelings-, functionerings- en slechtnieuwsgesprekken)
- Representatie van de raad van beheer
- Kartrekker zijn en in tijden van crisis mogelijk ook extern boegbeeld en woordvoerder zijn
- Regisseur zijn van het gehele toezichthoudend- en verantwoordingsproces
- Sociale vaardigheden om leiding te geven aan een divers team met verschillende drijfveren en achtergronden.

NB.

- De *secretaris* vervangt de voorzitter bij diens afwezigheid (zie functie-eisen voorzitter).

De Noordgouw werkt met verschillende commissies binnen de raad van beheer, waarvoor we zoeken naar specifieke competenties bij de toezichthouders.

Specifieke competenties van de leden van de remuneratiecommissie

(gevormd door de voorzitter en de secretaris)

- Als werkgever van de bestuurder kennis of ervaring hebben van/in werven en selecteren, het voeren van beoordelings-, functionerings- en slechtnieuwsgesprekken
- Kennis op het gebied van het belonen en beoordelen van uitvoerend bestuurders in de semi-publieke sector
- Kennis over en interesse in de ontwikkelingen op dit gebied in de onderwijssector

Specifieke competenties van de leden van de auditcommissie

- Bekendheid met (basis) financiële concepten en vraagstukken
- Bekendheid met de werking van risico beheersings- en controlesystemen
- Ervaring op financieel-administratief/accounting terrein, gerelateerd aan de onderwijssector of een andere sector in het (semi-) publieke domein

Specifieke competenties van de leden met het aandachtsgebied onderwijs

- Kwaliteit van het onderwijs en innovatie
- Kennis van juridische en maatschappelijke ontwikkelingen in het onderwijs
- Kennis van het voortgezet onderwijs
- Kennis van het onderwijsveld (VSO, MBO, HBO, WO, PO)

Overige specifieke kwaliteiten of ervaringen (die bij één of meer interne toezichthouders aanwezig dienen te zijn)

Door kennis en ervaring in staat zijn op een kritische en onafhankelijke manier toezicht te houden en daadwerkelijk toegevoegde waarde te leveren met betrekking tot een of meer van de volgende disciplines of domeinen:

- Functioneren, samenstelling en structuur van het bestuur en van het management
- Juridische aspecten (rond fusies en vormen van (commerciële) samenwerking/ statuten en interne regelgeving)
- Ondernemerschap in de private en/of publieke sector
- Strategisch HR-beleid, sociaal beleid
- Communicatie en positioneringsvraagstukken
- Vastgoed c.q. facilitair beleid
- Kennis van het geestelijk leven
- Kennis op het gebied van jeugd en jeugdwelzijnswerk