

## COMPETENTIEPROFIEL RAAD VAN TOEZICHT

Waar kijkt u naar als u een nieuw lid of voorzitter van uw toezichthoudend orgaan (Raad van Toezicht of toezichthoudend deel van het bestuur) wilt benoemen? Welke competenties en persoonskenmerken vindt u belangrijk? En hoe verhoudt dit 'competentieprofiel' zich tot de strategie van de organisatie? Heeft u het adviesrecht van de medezeggenschap op dat profiel geregeld? Hebt u hen op deze bevoegdheid voorbereid? En hoe is de samenwerking tussen Raad van Toezicht en Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad geregeld als het om het voordrachtrecht van de laatste gaat?

### Stap 1: Leidend profiel

Allereerst gaat het natuurlijk om het juiste profiel. Dat is leidend bij de selectie. Aandachtspunt bij het opstellen van het profiel is dat de medezeggenschap het voorziet van een positief advies. Dit geeft u houvast om kandidaten aan te nemen of af te wijzen, ook als de vacature een benoeming op wettelijke voordracht van de medezeggenschap betreft.

In dat profiel moeten dus die onderscheiden criteria gearticuleerd worden die u helpen de cultuur en stijl van werken van úw Raad van Toezicht te continueren of te innoveren. Aantoonbare kennis en ervaring, persoonlijke kwaliteiten, expertise en kenmerken als affiniteit met uw sector, de omvang van uw organisatie, de grondslag of regio. Elk profiel is anders.



### Stap 2: Heldere procedure

De tijd dat we geen ruchtbaarheid gaven aan vacante posities ligt echt achter ons. Een openbare procedure is essentieel om de kwaliteit van toezicht te borgen en te professionaliseren én om de beste kandidaat te vinden. De Code Goed Toezicht en alle Codes Goed Bestuur zijn er duidelijk over, omdat het belangrijke maatschappelijke en publieke functies betreft. Wij onderscheiden de volgende fases:

1. *Vorbereidingsfase*: de werving zorgvuldig voorbereiden om tussentijds niet voor verrassingen te staan.
2. *Informatiefase*: de benodigde (achtergrond-)informatie verzamelen om tot het juiste profiel te komen.
3. *Wervingsfase*: een overwogen en geïnformeerd besluit over de inzet van effectieve digitale- en printmedia voor een groot bereik van de vacature.
4. *Selectiefase*: van brievenselectie tot en met sollicitatiegesprekken, gebaseerd op heldere en gedeelde selectiecriteria.
5. *Afronding*: zorg voor de juiste formele procedure van benoemen en een goede inwerkperiode.

## Tot slot

Zoals gezegd is het belangrijk om de medezeggenschap (met alle wettelijke verschillen tussen openbaar en bijzonder onderwijs) goed voor te bereiden op de selectie van een nieuw lid. Daar zijn inmiddels verschillende in de praktijk gegroeide varianten voor. Soms moeten ook (voor het openbaar onderwijs) de wethouder en gemeenteraad meegenomen worden.



Al met al is het cruciaal om deze belangrijke strategische keuze van de Raad van Toezicht goed voor te bereiden. ScoliX ondersteunt u daar vakkundig bij met wetskennis, modelprofielen voor alle onderwijssectoren, formats en handreikingen, met jarenlange ervaring.

## Meer weten?

Neem contact op, we denken graag met u mee.

 [020 - 737 00 61](tel:020-7370061) |  [secretariaat@scolix.nl](mailto:secretariaat@scolix.nl) |  [contactformulier](#)