

## Profiel bestuurder

### 1. Inleiding

Bij de invoering van het raad van toezichtmodel wordt een scheiding aangebracht tussen de bestuurlijke en de toezichthoudende bevoegdheden binnen de onderwijsorganisatie. De bestuurlijke bevoegdheden worden gelegd bij de bestuurder, de toezichthoudende bevoegdheden bij de raad van toezicht.

2. Op grond van de statuten is voor zowel de leden en voorzitter van de raad van toezicht als voor de bestuurder een profielschets uitgewerkt. De profielschets van de bestuurder moet zowel aansluiten bij die van de raad van toezicht als passen bij het gehanteerde interne besturingsmodel, zoals neergelegd in het managementstatuut. Een verdere detaillering van het profiel kan aan de orde zijn als moet worden overgegaan tot het vervullen van een vacature voor bestuurder. In deze nadere detaillering kunnen kwaliteiten en eigenschappen worden meegenomen die passen bij de ontwikkelingsfase waarin de organisatie op dat moment verkeert en bij specifieke uitdagingen, intern of extern, waarmee de organisatie wordt geconfronteerd. Het is de taak van de raad van toezicht om deze detaillering aan te brengen (artikel 7, lid 3 van de statuten). Taken en verantwoordelijkheden van de bestuurder

- a) Het overeenkomstig de statuten en het Handboek Governance organiseren van de interne bestuurlijke processen, zodat sprake is van goed onderwijsbestuur.
- b) Het structureren, ontwikkelen en besturen van de onderwijsorganisatie op een wijze dat de wettelijke en statutaire doelstellingen en de missie van de organisatie worden gerealiseerd.
- c) Het bepalen van het strategisch beleid en de daarop gebaseerde concrete doelstellingen voor de locaties;
- d) Het leiding geven aan de locatiedirecteuren;
- e) Het intern en extern representeren en positioneren van de stichting gericht op het creëren van draagvlak in de samenleving en bij belanghebbende groepen en instanties.
- f) Het afleggen van (verticale) verantwoording aan de raad van toezicht zoals beschreven in de statuten en het Handboek Governance, waaronder het vragen van goedkeuring op de daarvoor in aanmerking komende besluiten en documenten.
- g) Het op stichtingsniveau tot stand brengen van een dialoog met de samenleving en het afleggen van (horizontale) verantwoording aan interne en externe stakeholders.

### 3. De interne besturingsfilosofie

De besturingsfilosofie is uitgewerkt in het managementstatuut. De bestuurlijke verantwoordelijkheden liggen bij de bestuurder. Naast de verantwoordelijkheden voor de structuur- en proceskant van de organisatie is de bestuurder ook degene die het strategisch

beleid bepaalt en de daarop gebaseerde concrete doelstellingen voor de onderwijseenheden. Het realiseren van de doelstellingen is een operationele verantwoordelijkheid van de directeurs van de locaties. De locatiedirecteuren hebben een mandaat, waarvan de begrenzings zijn aangegeven in het managementstatuut, om hun opdracht te realiseren. De bestuurder evalueert en beoordeelt de resultaten. Het bepalen van de opdracht en het evalueren van de resultaten is onderwerp van onderling overleg tussen de bestuurder en elk van de locatiedirecteuren.

Het hier geschetste interne besturingsmodel vereist voldoende inhoudelijke deskundigheid van de bestuurder om de concrete doelstellingen van de locaties te kunnen bepalen, deze in overleg met de locatiedirecteur te kunnen specificeren en de realisatie achteraf te kunnen beoordelen. Tegelijkertijd moet de bestuurder in deze besturingsfilosofie afstand kunnen houden tot de operationele uitvoering op de locaties. Dat is een typische verantwoordelijkheid van de locatiedirecteur. Lopende de uitvoering houdt de bestuurder de vinger aan de pols en treedt op als sparringpartner voor de locatiedirecteuren. Als de locatiedirecteur er zelf niet meer uit komt grijpt de bestuurder in.

#### 4. Profiel bestuurder

Het bovenstaande leidt tot de volgende essentiële kwaliteiten van de bestuurder:

- Strategisch vermogen, om de koers van de organisatie te kunnen uitzetten.
- Kennis van het (voortgezet) onderwijs, om de strategische koers naar concrete doelstellingen voor de locaties te kunnen vertalen en de realisatie te kunnen beoordelen.
- Overtuigingskracht, om zowel de raad van toezicht, de leidinggevenden en medewerkers in de organisatie en externe partners aan de strategie te kunnen committeren.
- Rolbewustzijn, om in de verschillende situaties rolvast te kunnen opereren.
- Gevoel voor de publieke zaak, om een geloofwaardig gesprekspartner te kunnen zijn van de gemeente en om het openbaar onderwijs intern en extern te kunnen profileren.
- Bindend vermogen, om mensen en belangen aan OSG Singelland te committeren
- Doortastendheid, om als het nodig is knopen door te hakken.
- Empatisch vermogen.
- Overige leiderschapskwaliteiten die passen bij de context en de ontwikkelingsfase van OSG Singelland.
- In staat zijn om als eenhoofdig bestuurder intern weerwoord en tegenspraak te organiseren en daar professioneel mee om te gaan.