

## **Profielschets Raad van Toezicht (RvT)**

### **Stg. NOBB incl. procedure werving en selectie**

#### **Inleiding**

De NOBB hanteert een scheiding tussen bestuur en toezicht. De bestuurlijke bevoegdheden zijn belegd bij de directeur-bestuurder, de toezichthoudende bevoegdheden bij de RvT. De taken en verantwoordelijkheden van beide organen zijn beschreven in de Statuten. Samengevat komen deze taken erop neer dat de dagelijkse leiding van en de eindverantwoordelijkheid voor de organisatie berusten bij de directeur-bestuurder en de RvT toeziet op het besturen binnen de daartoe door de RvT gestelde kaders en op basis van de Governance Code Cultuur.

De RvT heeft een controlerende rol 'op afstand' maar ook een adviserende en niet vrijblijvende betrokkenheid bij het tot stand komen van de hoofdlijnen van het strategisch beleid. Daarnaast is de RvT werkgever van de directeur-bestuurder.

Op grond van de Statuten wordt een profielschets opgesteld van de RvT als geheel en voor de individuele leden. Deze profielschets is openbaar en wordt periodiek geëvalueerd tijdens de jaarlijkse zelfevaluatie van de Raad.

Met het opstellen van de profielschets beoogt de RvT duidelijkheid te geven omtrent de rolinvulling en samenstelling van de RvT, functionele eisen die aan de RvT worden gesteld en de deskundigheid die van de leden wordt gevraagd. Er wordt nadrukkelijk gestreefd naar diversiteit binnen de samenstelling van de RvT. De profielschets dient als leidraad bij het samenstellen van de RvT, bij het aanzoeken en benoemen van nieuwe leden en van de voorzitter door de RvT zelf.

#### **Profielchets van de RvT als geheel**

Het algemeen profiel van de (volledige) RvT moet ervoor zorgen dat de samenstelling zodanig is dat:

- er aantoonbaar affiniteit is met het bibliotheekwezen in z'n volle breedte
- er brede maatschappelijke binding is en functionele netwerken worden bereikt;
- de leden van de RvT samen beschikken over een combinatie van specifieke kennis met betrekking tot de volgende relevante ervaringsgebieden: het werkterrein (NOBB), bedrijfsvoering (m.n. financiën), kennis van huisvesting en vastgoed, juridische zaken, human resources management, openbaar bestuur;
- er expertise aanwezig is om de werkgeversrol adequaat in te vullen;
- er adequaat kan worden voorzien in een advies- en klankbordfunctie voor de directeur-bestuurder.

De RvT handelt als collectief, waarbij transparantie, vertrouwen, gelijkwaardigheid en een eerlijke en open communicatie vanzelfsprekende uitgangspunten zijn en waarbij de RvT zich als collectief verbindt aan het handelen van de individuele leden namens de RvT.

**Bij de uitoefening van zijn taken geldt dat de RvT:**

- de doelstelling van de NOBB zoals omschreven in de Statuten, evenals de ambitie en strategie van de NOBB onderschrijft;
- loyaal meewerkt aan het bereiken van de doelstellingen uit het strategisch beleid;
- zich bij het vervullen van zijn taak houdt aan de geldende wet- en regelgeving, de Statuten en de Governance Code Cultuur;
- actief toezicht houdt en waar nodig acteert vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheden;
- door zijn niveau, kennis, ervaring en contacten daadwerkelijke meerwaarde voor de directeur-bestuurder oplevert en een open, lerende en constructief kritische houding heeft;
- te allen tijde onafhankelijk, professioneel, deskundig en volgens zorgvuldige procedures opereert;
- een controlerende rol heeft ten aanzien van het realiseren van resultaten en het gesprek met de directeur-bestuurder voert over de effecten van de ingezette koers;
- objectief en onafhankelijk is en transparant opereert, waarbij de leden vrij zijn van elke vorm van belangenverstrengeling of verantwoordingsplicht naar een achterban.

**Profielschets individuele leden RvT**

In lijn met de profielschets van de RvT als geheel, hebben leden relevante kennis en achtergronden. Zij hebben kennis van het krachtenveld in de regio en een functioneel netwerk. Elk lid van de RvT levert een bijdrage aan het algemene profiel en beschikt daarbij over de volgende kwaliteiten en eigenschappen:

- heeft aantoonbaar affiniteit met het bibliotheekwezen;
- kan snel overzicht en inzicht verwerven en hoofdlijnen van beleid beoordelen;
- heeft samenwerkingskwaliteiten;
- kan beslissingen of meningen beargumenteren;
- is in staat tot kritische zelfreflectie en zelfcorrectie;
- is rolbekwaam;
- is onafhankelijk en onbevangen en voorkomt onvereenigbare belangen in posities of relaties;
- heeft voldoende tijd voor werkzaamheden die voortvloeien uit de taken en verantwoordelijkheden van de RvT;
- is integer en zorgvuldig.

**Aanvullende profielschets voor de voorzitter van de RvT**

De RvT benoemt één van zijn leden tot voorzitter. De voorzitter is verantwoordelijk voor het creëren van de nodige voorwaarden voor het adequaat functioneren van de RvT en is daarvoor het primaire aanspreekpunt. Het is belangrijk dat er een 'klik' is met de directeur-bestuurder. Vanuit de RvT wordt de rol van werkgever in eerste instantie vervuld door de voorzitter. Voor de voorzitter geldt dat hij of zij:

- leiding kan geven aan het toezichtsproces;
- een bindende factor is in de RvT en vanuit de RvT fungeert als aanspreekpunt, klankbord en vertrouwenspersoon voor de directeur-bestuurder;
- diplomatiek is en onderhandelingservaring heeft;
- in staat is zowel de leden van de RvT als de directeur-bestuurder op positief-kritische wijze aan te spreken op hun doen en (na)laten;

- indien nodig kan fungeren als representant van de NOBB en de belangen naar buiten kan uitdragen;
- gevoel heeft voor politieke verhoudingen;
- voldoende beschikbaar is, zowel voor de leden van de RvT als voor de directeur-bestuurder.

### **Samenstelling van de RvT**

De RvT streeft in overeenstemming met de Statuten naar een omvang van tenminste 5 leden, waaronder de voorzitter, met inachtneming van de continuïteit van de RvT in relatie tot het rooster van aftreden. De leden van de RvT worden benoemd voor een periode van drie jaar en zijn terstond benoembaar voor een tweede periode van drie jaar. Een derde periode van drie jaar is het maximale.

De RvT vergadert gemiddeld zes keer per jaar. Een- of tweemaal per jaar is er een zg. werkvergadering. Dan wordt er dieper op een onderwerp ingegaan en/of worden medewerkers uitgenodigd om een specifiek onderwerp vanuit hun kant te belichten. Afhankelijk van ontwikkelingen kan de vergaderfrequentie hoger zijn. De RvT voert tenminste eenmaal per jaar overleg met de OR. De voorzitter bereidt samen met de directeur-bestuurder de agenda van de vergaderingen van de RvT voor. Hij voert samen met één van de leden van de RvT, zijnde de remuneratiescommissie, het jaarlijkse functioneringsgesprek met de directeur-bestuurder en bereidt de jaarlijkse evaluatie van het functioneren van de RvT voor. De Raad kent tevens een auditcommissie die adviseert over financiële zaken. Bij afwezigheid van de voorzitter wordt er waargenomen door de vice voorzitter.

### **Competenties lid en voorzitter:**

- Maatschappelijke inbreng: is goed geïnformeerd over maatschappelijke, politieke en culturele ontwikkelingen
- Ambassadeurschap: heeft een netwerk en wendt dit aan voor het verkrijgen en/of verstrekken van voor de organisatie relevante informatie
- Richting geven en strategisch denken: weet visie te vertalen in strategische doelen, kan met vernieuwende ideeën komen
- Inspireren en stimuleren: we handelen in woord en daad ondersteunend naar de organisatie
- Brede professionaliteit en beschikbaarheid: levert daadwerkelijk een bijdrage aan het gemeenschappelijk belang
- Veranderingsbereidheid en leerbaarheid: staat open voor nieuwe inzichten en/of veranderende omstandigheden
- Aanspreken en aangesproken worden: is in staat feed back te geven en te ontvangen

### **Aanvullende competentie voorzitter:**

- Binden en bouwen: weet met inachtneming van ieders inbreng een lijn te destilleren. Weet om te gaan met evt. tegenstellingen tussen leden RvT of tussen RvT en directeur-bestuurder
- Gezaghebbend en crisisbestendig: houdt rug recht en weet op adequate wijze beslissingen te nemen. Werkt vanuit natuurlijk gezag aan besluitvorming.

### **Bezoldiging**

De RvT stelt zelf haar vergoeding vast.

### **Procedure werving & selectie lid RvT:**

- Profiel is leidend
- Werving vindt plaats in eigen netwerk, regionale bladen en sociale media (Indeed, LinkedIn)
- De benoemingsadviescommissie (BAC) bestaat uit voorzitter RvT, een lid RvT, eventueel een lid van de OR en de directeur-bestuurder
- Selectie vindt plaats op basis van profiel en competenties
- De procedure kent een duidelijk en realistisch tijdspad
- Communicatie over e.e.a. waarborgt privacy, is weliswaar open en transparant